

A MUNKA RABSÁGA

IRTA

ÁGOSTON PÉTER



DEUTSCH ZSIGMOND ÉS TÁRSA KIADÁSA

Budapest, V., Dorottya-u. g. sz.

1909.

SONNENFELD ADOLF MŰNYOMDÁJA NAGYVÁRAD.

ELŐSZÓ.

A jogrend a mindenkori termelési viszonyokból nő ki. Csakhogy ennek felismerése bajos, s ezért a sociologus és jogász munkája közben sokszor kénytelen olyan általános elveket is felhasználni, melyeket mindenki használ. Sokszor hivatkozunk az igazságra s igazságérzetre mint befejezett fogalmakra, mert mindenki azt hiszi, hogy e fogalmakkal tisztában van. A mikor tehát e fogalmakat felhasználjuk, úgy kell ezt tennünk, a mint a közönséges szóhasználatnak megfelel; ezt gyakran meg kellett tennem az alábbiakban.

Miután minden haladó irányzat a meglevővel való elégedetlenség s a jobb jövő reményéből fakad, hivatkozunk leginkább úgy szereszhet, ha a jelen helytelenségeit s igazságtalanságait a jelenben hangoztatott elvekkel világítja meg. Ezt iparkodtam az alábbiakban megtenni. E tekintetben az elvek s a tények ellentétessége volt hathatós segítségemre.

A társadalom jogi rendjének feladatát abban látjuk, hogy az igazságot érvényesítse, az igazság követelményét pedig a gyengék védelmében ismerjük fel. — Ezek az általános elvek, melyeket minden irány elfogad. Ezekkel sok helyen kellett dolgoznom, hogy a kérdéseket ne bonyolítsam. Új elvekkel lehetőleg nem dolgozom, mert az emberek az új elveket

már csak akkor fogadják el, mikor régiekké váltak. Elég volna a régi s elfogadott elvek alkalmazásának szükségességéről s helyességéről az embereket meggyőzni. Ezt a feladatot is csak kis részben érhetni el, mert az igazság felismerése csak a kisebbik része annak a munkának, a melyet a társadalom előbbre vitele érdekében végezni kell.

Nagyvárad, 1909. március hó 2-án.

A szerző.

A munka alárendeltsége.

I. A mai társadalmi s jogi rend a tulajdonra van építve. E jogi s társadalmi rend egy olyan kor maradványa, a melyben a termelés is egyedül a tulajdonon épült. A termelést ugyan sohasem lehetett munka nélkül végezni, de a rabszolgaság korában a termelő munkaerő, melyet a rabszolga képviselt, mindig tulajdonban állott. A jognak a munkára vonatkozó szabályai tehát a tulajdonra vonatkozó szabályok szerint alakultak ki. A tulajdonosnak a dolog, a munkáltatónak a munkaerőhöz való viszonyát a jogban azonos alapelvek szerint szabályozzák. A munkaerő, mely magában tulajdon nélkül áll, ma már a jog parancsainál fogva nem hajtható ugyan erőszakkal rabságra, de ez a munkaerő kénytelen magát önként rabságra adni, mert a termelő munkában, mely pedig fenmaradásához okvetlenül szükséges, csak akkor vehet részt, ha azok szolgálatába szegődik, a kik tulajdon felett rendelkeznek.

A tulajdon nélküli munkaerő gazdaságilag rabságra van kárhoztatva, e gazdasági rabságából folyik, hogy jogi rabságra kerül, s ennek folyamánya a társadalmi érvényesülés nehézsége. Végeredményében a munka gazdasági okokból van szolgásra kárhoztatva, de ennek más tényezői is vannak, mert különben ma már, a mikor a termelésben a szabad munka épen olyan szerepet játszik, mint a tulajdon, nem maradhatott volna olyan alárendelt helyzetben, mint van. A gazdasági élet átalakult, de a társadalom, a jogrend még a

régi felfogás szerint létesített intézményeket tartja helyeseknek. Ennek oka az emberek lelki tehetetlensége, mely nem képes a gondolkozásnak már egyszer elfogadott irányából kitérni.

II. Gondolatvilágunkat az öröklött eszmék, társadalmi életünket az öröklött intézmények, jogviszonyainkat az öröklött szabályok teszik mozdulatlaná. Minden téren azt keressük, a mi régi, minden téren azt tartjuk helyesnek, a mit őseink. Erkölcsünket, jogi életünket, társadalmunkat egy rég letűnt termelési rendből kinőtt elvek alapján akarjuk berendezni. Kevesen vannak a látók, a kik tudják, hogy minden termelési rend a maga jogi, erkölcsi s társadalmi rendjét minden erőszakos akadály ellenére is kialakítja. Kevesen vannak, a kik tudják, hogy a jogi rend mozdulatlansága károsan hat vissza a gazdasági rendre. Kevesen tudják, hogy a jog konservatív volta bajt, igazságtalanságot, jogtalanságot szül. Kevesen vannak, a kik megértenék, hogy a régmúlt termelési rend más jogrendet kívánt, mint a termelés új rendje.

A római társadalmi rend sok független polgárával és állati sorban tengődő rabszolgájával más jogot kívánt, mint a mai szabadnak mondott munkásaival és óriási vállalataival. A rómaiak felfogása szerint a szabadság fogalma ellentétben van a szolgálati viszsonnyal. Rómában szabad emberek szolgálati viszonya lehetetlenség. A római termelést a szabad emberek rabszolgákkal végeztették, a mai termelést szolgálati viszonyban álló „szabadok” végzik. A múlt tisztviselője úr, a ki uradalmat kap eltartására, a mai szolga, aki fizetést kap, s nagyobb fizetés után vágyik. A múltban a szabad ember igazán szabad, a szolga rabszolga.

A múltban a szabadok kicsi számával a rabszolgák nagy száma állott szemben, ma a tulajdonosok elenyésző számával szemben a nem tulajdonosok óriás tömege áll. Az előbbieket megélhetését tulajdonuk biztosítja, az utóbbiakét munkájuk. Mindenki, a ki munkából él, eladja munkaerejét; a legtöbb a ki munkából él, szolgává szegődik, eladja önmagát is.

A termelés ma már nagyobb részben az eladott mun-

kán alapul, a jogi rend még mindig csupán a tulajdonon. Ez a szolgálati viszonyban állók helyzetének magyarázója. A jogrend mai alakja oly termelési rendből nőtt ki, melyben a termelés minden tényezője tulajdonban állott. Ezt a jogrendet, melyet tetszetős elméleti alakba öntöttek a római jogászok, két évezred óta utánzandó példának tekintik. Ez a római jogrend gazdasági rendünk gátja, e jogrend az igazság érvényesülésének akadálya, mert eleve létezőkként hitt jogszabályok szerint szabályozza viszonyainkat, s arra kényszerít, hogy igazságunkat mindig az erőszak látszatával érvényesítsük csak azért, mert az új igazság más, mint a régi.

A termelés legfőbb tényezője ma a munka. A munkát szabad emberek szolgáltatják, s jogi helyzetük a munka alatt mégis csak olyan, mint a régmúlt idők rabmunkásáé. A munkát eladó munkások millióiból áll a társadalom s viszonyuknak a tulajdonhoz való szabályozása mégis olyan alárendelt a törvényhozók szemében! Ezért oly tehetetlen a jogrend a gazdasági igazságtalanságok ezerféle fájával szemben, s ezért vágyunk új jog után.

III. A jognak az igazságot kellene érvényre emelnie, de e feladatát, miután nyilvánvaló, hogy kétféle igazság van: *a jóllakottak és az éhezők igazsága* teljesíteni nem tudja. A jog mai rendje megcsontosodott, megkövesedett alakulatokból áll, a jóllakottak igazságát ismeri csupán, azok érdekének alapjára a tulajdonjogra építette rendjét, s ez alapon építi tovább alkotmányának még építhető részét. Egész jogrendünk, de legnevezetesebb jogintézményeink kétségtelenül bizonyíthatólag a tulajdonjogra épültek. Az állam az államfőnek az egész ország területére vonatkozó tulajdonjogából, a család az apának a feleség és gyermekek feletti tulajdonjogából, a szolgálati szerződés a szabad embernek a rab-szolga feletti tulajdonjogából, vagy erre a mintára keletkezett.

Mindezideig a tulajdonjognak e befolyását csak érezték, de fel nem ismerték. A jogrendnek hátrányos következmé-

nyeit azoknak kellett felfedni, a kiket sujt, ezek pedig a legújabb időig erre kellő értelmiséggel nem bírtak. Csak most az ő utmutatásuk nyomán látjuk, hogy a mai jogrendnek egy nagy hibája van. Ez a hiba pedig az, hogy kizárólag a tulajdonjogra, az önösségre, a kizsákmányolásra van építve. A jogrendnek ez a vezető elve azonban abban a pillanatban elvesztette fennállásának feltételét, a mikor a munkás ember a munkáltató embertől függetlenné lett, a mikor a munkást a munkáltatóhoz való tulajdoni kötöttségéből a gazdasági tényezők s ennek nyomában szükségszerűleg járó jogrend felszabadította. A munkás és munkáltató jogegyenlősége, az a lehetőség, hogy a munkás politikailag érvényesüljön, az emberi méltóság érzése s az ennek dacára létező régi alapu jogrend folytonos összeütközésbe hozza a munkáltatót a munkással.

A mai állam alapja minden polgár, a munkás és munkáltató egyaránt, mindenki társadalom és nemzetfentartó elem s nemcsak a középosztály, mint azt tévesen, de állandóan hangoztatják, sőt tovább megyek: középosztály nélkül létezhetik a társadalom s az állam, de munkás nélkül nem. Az állam fentartásához, gazdasági alapjának megalkotásához a dolgozó kéz járul hozzá leglényegesebb mértékben, ez a gazdasági jelentősége politikai jogok nélkül is tényezővé teszi, legfeljebb csak az a különbség, hogy nem a törvényhozás házában érvényesül.

A mai állam kettős forradalomból keletkezett: a *gazdasági és társadalmiból*, de ez utóbbinak alapja is a gazdasági volt. Az az átalakulás, mely a mai államot létrehozta, eredményezte az államoknak a *számra* való alapítását. Azok is, akik a mai jogrendnek állandó védői, belátják olykor ezt az igazságot és sűrűn hangoztatják a 30 milliós Magyarország szükségét. Csakhogy annak a belátásnak, mely megérti azt a tételt, hogy a mai állam alapja a *szám*, tudnia kell azt is, hogy e szám *emberek* számát jelenti, hogy tehát az emberek ilyen nagy számának létfeltételeit a jogrendnek kell biztosítania s védenie.

Minden jogrendnek azt kell védeni, a mire gazdasági fennállása szempontjából szüksége van. Mai rendünknek a számra s a tulajdonra legalább egyforma mértékben van szüksége, legalább egyformán kellene tehát védenie. Ki tagadhatná, hogy az állam hatalma kifelé katonáinak számától, gazdasági ereje lakosainak számától, bevétele a fogyasztási adókra alapított adórendszerben az emberek számától függ. A jogrendnek az az iránya tehát, mely még ma is a tulajdont az ember kárára védi ősdi, idejét mult s a mai államra nézve is *káros*. A gazdasági forradalom a jogi alávetettségéből felszabadított munkást a munkáltatóval egyénenként állította szembe s mivel gazdaságilag gyengébb volt, a munkáltató a jog nyújtotta eszközök s módok segítségével a vele jogilag egyenlő felet éppugy lekötötte, mint azelőtt a jobbágyot a jogrend. A kötetést nem érezte a munkás, de a megkötöttséget igen. Csakhamar gondolkoznia kellett azon, hogy az ő jog-egyenlősége a munkáltatóval eredményében egyenlőtlenség.

Az államhatalom, mint jogalkotó, a munkás helyzetét még mindig nem érti. Még nem látja be azt, hogy ha a tulajdonjogot minden sértés ellen büntető és egyéb törvényekkel védi, akkor az embert is kellene legalább ugyanazok ellen a sértések ellen védeni. Tehát pl. az egészség védelembe veendő akkor is, ha a munkás vállalkozott valamely ártalmas munkára, ha maga vette ki az egészségtelen lakást stb. E sértések az állam szempontjából sokkal súlyosabb következményekkel járnak, mint a tulajdon sértései, de nem védik azért, mivel a törvényhozást még nem hatotta át teljesen az *emberszám*, mint az állam mai alapjának jelentősége s az a tudat, hogy a *tulajdon* s az *ember* legalább egyenlők, ha már többet nem akarnak belátni. Ma az embernek ez az alárendelt jelentősége az uralkodó felfogás, melyet a törvényhozási rendelkezések eléggé visszatükröztetnek. Vagy talán belátja az a törvényhozás az *ember* jelentőségét, mely 12 éven aluli gyermekeknek is megengedi a munkát (1884. XVII. t.-c. 60. §.), mely az ipari munkát ezentul is meg-

akarja engedni a 12-ik életévüket elérteknek¹!? De különben is az ilyen legemberségesebb tilalmak sem merithetik ki azokat a törvényhozási rendelkezéseket, melyeket az ember védelme szempontjából létesíteni kell akkor, ha a törvényhozás a tulajdon és az ember jelentőségét legalább egyformáknak tekinti.

Mindenkinek meg kell érteni, hogy a munkásnak nem elég a szabadság s a jogegyenlőség a maga védelmére, a munkásnak több kell, — a munkásnak, hogy a mai jogi felfogásadta kifejezéshez alkalmazkodjam: *privilegium* kell. A munkásnak jogi helyzetét a munkáltatóéval azonos elvek szerint elbírálni nem szabad, mert ez a munkás, mint gyengébb fél károsodását jelenti. A munkás felszabadítandó a jogegyenlőség béklyóiból, mert az a hatalom, melyet a forradalmak előtt *előjogoknak* hivat, ma is meg van, ma *tőke* a neve.

Miután minden jog az államhatalmak szentesítése mellett érvényesül, az állami lét alapja pedig a *szám*, ez a *szám* a maga jelentőségének megfelelő törvények hozatalát nem sokára ki fogja vívni. Ezekben gondoskodni fog, hogy ne csak az legyen jogsérelem, ha valaki másnak a dolgát rongálja meg, hanem az is, ha valaki másnak rossz, egészségtelen, büzhödtt lakást ad bérbe; ha valaki másnak piszkos, egészségtelen ruhát, edelt ad; ha valaki másnak egészségét túlmunkával, egészségtelen helyen való dolgoztatással stb. megrontja, életét megrövidíti, ellenállási képességét meggyengíti; gyengeségét bármily módon kihasználja. De meg kell találni a módját a szám védelmének más irányban is, mert képtelenség a mit a Budapesti Hirlapban egy birtokos 1907. május 19-én ír a cseléd törvény (1907. XLV. t. c.) tárgyalása alkalmával:

„Hát jól van, gyógyíttatjuk a cselédet, meg a cseléd gyermekeit; a gyermekeket iskolába járattuk. Ha a cselédnek

¹ V. ö. Törvényjavaslat az ipar gyakorlásáról, valamint az ipari és kereskedelmi alkalmazottak védelméről, melynek 260. §-a most is csak a 12 éves korhatárt állapítja meg.

öt-hat gyereke van, biz ez nagyon költséges dolog. Mit csinálunk, hogy csupa humanizmusból tönkre ne menjünk? Föltétlenül azzal fogunk védekezni országszerte mindenütt, hogy olyan cselédet, a kinek sok gyereke van, nem fogadunk. Nem csupán háboruval, de humanizmussal is meg lehet tizedelni a magyar fajt.“¹

Képtelenség, hogy a gyermek akadálya legyen a szolgálatba állásnak, a lakbérletnek stb. De kétségtelen, hogy a szám érdekeit nem csak a gyermekekben kell megvédeni. Ennek azonban nagy akadálya a tulajdon önzése, mert ez s a számvédelem ellentétesek. Minden törvény, mely a szám védelmét szem elöl téveszti, minden mulasztás, mely e védelem körül felmerül az állam s társadalom létén bosszulja meg magát. De nem elég a védelemnek mai módja. Nem elég megtiltani a magzatelhajtást hanem gondoskodni kell arról is, hogy a terhes nők oly üzemekben, melyek a magzatra károsan hatnak, ne dolgoztassanak. Nem elég megbüntetni a gyermekölést, gondoskodni kell a csecsemők életben tartásáról. Nem elég a testi sértést büntetni, de büntetni kell a szülőt, a ki beteg gyermeket nemz, büntetni a vállalkozót, a ki a munkást beteggé teszi.

IV. A fentemlitett *szám*-nak jelentősége abban van, hogy e szám munkaerőt és fogyasztót jelent. Különösen az első tulajdonság érdekel ma minket. Az emberi munkaerő jelentősége azért emelkedik a multtal szemben, mivel az ember munkaereje már nincs előre lekötve egy bizonyos munkáltató javára. Ma szabad a munka, épen azért *szervezni* kell azt, hogy a társadalomra nézve hasznos legyen. A szervezés a jog feladata. Abba a chaosba, mely e kérdésben van, a jognak kell rendszert hozni. E rendszernek azonban lényegesen el kell térnie a multtól, mely ötletszerű volt. A mult mindenben a keveseknek adott kiváltságot. Kiváltság volt az ingatlan tulajdona, a köz- és magánjog, a kereskedelem, az

¹ V. ö. Az 1908. XLV. t. c. 28. és 32. §-t.

iparúzés, a banküzlet, s kiváltság volt a munkához való jog is: a *céh kiváltsága*.

A munka ilyen szervezete rabbá tette a munkát, s a munkával a munkást. Az ez ellen folytatott küzdelem eredménye volt a munka felszabadítása, de hatása nem a munkás, hanem a vállalkozó felszabadítása volt. A munkás most is függ az új hatalomtól, a tőkétől. Ez ellen kell a számot szervezni, s a mikor a szám teljesen szervezve lesz, függetlensége is meg lesz. Akkor végre elérkezünk ahhoz a pont-hoz, hogy a jog e hatalom nyomása alatt szabályainak egy részét visszacsinálja. Addig pedig mint *Buret* (*De la misère des classes laborieuses* II. 234. l.) mondja: „a jognak most végre legalább fél annyit kell a munkásokért tenni, mint a mennyit ellenük tett.“ Mert bizonyos az, hogy eddig mindig a vállalkozókért a tőke javára tett.

A gazdaság átalakulása, a tömegtermelés, a gépek a kis üzemeket megszüntették, a mesterek helyét a gyárosok váltották fel, a kik üzemük termékenységének emelése céljából a már kifejlődött munkamegosztást a technika segítségével fokozták. A termelésnek ez az új módja átalakította a munkás viszonyát a gyárhoz. A patriarchalis viszonyról, melynek fentartására még olykor most is törekszik a rövidlátó törvényhozó, többé szó nem lehet, azok a törvények, melyek a munkállatóban csak mestert, a munkásban legényt láttak, a céhszisztem korába illenek.¹ Ma tőke, mindig személytelen tőke áll szemben a munkások és alkalmazottak tömegével. Nincs már *gazda* sehol, hanem tőke, mely munkáltat; nincs a családhoz tartozó segéd, hanem egy *rakás izom*, melynek emberi formája van s melynek egyénisége a tőkére közönyös. Nem a gazda parancsol, hanem az *igazgató-ság*, a katonai fegyelemmel szervezett üzem *feljebbvalói*. A tőkével szemben minden alkalmazott csak munkaereje szem-

¹ Lásd az ipartörvény tervezetét, mely még mindig csak a mestert és mesterlegényt látja. XVI. és XVII. fejezet.

pontjából bir értékkel. Ennek az erőnek a felhasználása, szolgálatba vétele a tőke érvényesülésének feltétele. Minden alkalmazottnak az az érdeke, hogy e kihasználás ne legyen tulságos s ne történjék egyénisége, egészsége rovására. Ez az érdekazonosság, ez a közös függő viszony, mondja Marx, a gondolkodás és érzelem hasonlóságát fejlesztette ki, mely a munkások osztályöntudatában érte el eddig legpregnansabb alakját.

Az állam eddig, mint jól mondja *Benoist*, csak a vállalkozó felé hajlott, a munkások igényét a szabadság proklamálásával vélték kielégíthetni s minden ebből származható következmény elől elzárkóztak, sőt a következmények érvényesítőit forradalmároknak nevezték. A jelenben azonban már tisztában lehetünk vele, hogy ez a felfogás téves. Nem azok a forradalmárok, akik a munka és munkás érvényesülését keresik, hanem azok, akik még ma is a tulajdonjogot tekintik a gazdaság és társadalom egyedüli alapjának.

A munka jelentőségének egy-egy pillanatra való előtérbe nyomulása az állami feladatok számát tetemesen kibővít s irányt jelez a jövőre. Miután ez azonban a munkásság tényleges uralmával függ össze, a munkásság hatalmának letörésével feledésbe is megy. Érdekesen jellemezik ezt a francia 1848-iki Assemblée nationale tervei, melyben a szövetkezetek s áruraktárak alapításán kívül, a kötelező állami biztosítás, a munkásoknak lakással való ellátása, a kizsákmányolás elleni védelem, stb. is szerepel. S mindezek a tervek csak lassan és részben valósultak meg a mai napig, pedig a munkásság politikai hatalomhoz is jutott. Az oka ennek a munkáltatók ereje az alkalmazottak felett s az értelmiségi munka s vezetésre hivatott alkalmazottak közönye az összes alkalmazottak érdekeivel szemben.

V. Kétségtelen tény, hogy az összes alkalmazottak munkaerejüket bocsátják rendelkezésre a bér ellenében, munkaerejüket pedig csak személyükkel együtt köthetik le s így a termelés mai szervezete mellett szolgálati szerződést kénytelenek kötni. A szolgálati szerződés feltételei egyenlő-

sültek, mert a termelés folyamatában a munkamegosztás következtében minden munkásnak csak egy bizonyos az átlag ember által könnyen elvégezhető munkát kell végeznie. Az egyéni ügyességnek, értelmességnek kevés vagy semmi a szerepe. A termelés akként van szervezve, hogy az alkalmazott lekötöttsége egy bizonyos időre a tőke érdekét kielégíti. A munkás a gép mellett ennek állandó, pihenés, zökkenés nélküli, egyhangu munkájához kénytelen alkalmazkodni, összenő vele, egyszóval a gép kényszeríti munkára a munkást. Az üzem segéd-szerveit a raktárnokokat, könyvelőket, egy szóval az irodai alkalmazottakat pedig az előállított termékek kényszerítik munkára, vagyis végső eredményében mindenki munkamennyisége a géptől függ. Minden zavart, melyet valamely gép vagy munkás, vagy más alkalmazott okoz, megérzi a többi, amennyiben munkáját rendszerint szaporítja. Ez a körülmény tart vissza mindenkit a zavarokozástól s gépszerű munkára ösztönöz, a melyben el kell felejtenie az egyéniségét, emberi voltát, mert ha nem: úgy saját s társai élete s testi épsége veszélybe kerül. S ugyanígy van ez minden üzemben a mezőgazdaságit sem véve ki, vagy talán egyéniségének szükséglete szerint pihen, vagy áll, néz, vagy siet az a kaszás abban a sorban, melyben társaival „*vágja a rendet*”?

Minden alkalmazott közt annak van a legtöbb alkalma az egyénisége követelte pihenés és általában munkabeosztásra, akinek munkája a többiekét nem befolyásolja, aki a maga munkája tekintetében nem függ mástól s akitől más nem függ. Innen van az, hogy pl. a köztisztviselő, a kereskedelmi utazó független alkalmazott. Kevésbé független az irodai alkalmazott s legkevésbé az üzemi. Érdekeik azonosága a szerződés feltételeinek megállapítása tekintetében azonban kétségtelen. A szerződésekre vonatkozó elvek is azonosak,¹ végső eredményben minden szerződésre a magán-jog általános elveit alkalmazzák.

¹ L. az ipartörvény tervezetének XVIII. fej. és 399. §-t.

A munkafeltételeknek azonosulása, mely a legnagyobb mértékben a munkabérek tekintetében állott be eddig, ma egyedül a köztisztviselők fizetése tekintetében érvényesül. Minden magánalkalmazott külön köt névleg s formailag erre nézve is szerződést, tényleg azonban annyiban egyezik meg a munkáltatóval, amennyi a munkapiac árállása szerint az ilyen munkának ára. A piaci konjunktura szabja meg a bért. Ahol kollektív szerződés van a munkáltatók és munkások közt, ott ez a szerződés szabja meg az egyéni szerződés feltételeit. Kétségtelen az, hogy a munkások és alkalmazottak osztálytagozódása a fizetéstől független, mert minden alkalmazott érdeke azonos. Jogi helyzete már is az, éppen azért az összes alkalmazottakra nézve egy törvény alkotása volna a leghelyesebb.

Ez egységes törvény a gazdatiszt és gazdasági cselédre, igazgató s munkásra, könyvelő s bolti szolgára, miniszter és díjnokra, egyszóval a *munka egységes törvénye* minden alkalmazottra felvilágosítólag hatna. A munka egyenlő volta és érdeke akár szellemi, akár kézi nyilvánvalóbbá lenne, míg ma a jobb fizetésű alkalmazott a maga érdekét a kisebb fizetésű alkalmazottéval ellentétesnek véli.

A munka kötöttsége a multban.

1. A munkajog általában.

A munkaerőt kétféleképp lehet más részére lekötni: *a)* ha valaki másnak egy kész művet készít (vállalkozási szerződés), *b)* ha valaki másnak utasításai szerint egy bizonyos időn keresztül dolgozik (szolgálati szerződés). Az első esetben a *munkaeredmény*, a másodikban a *munkaerő lekötése* a lényeges. Miután valamely mű előállítása iránt kötött szerződésnél fogva az előállító vállalkozó munkaereje felett a rendelő nem rendelkezhetik, azért ezt a szerződést tárgyalásaink köréből most kirekesztjük, csupán későbbben s annyiban térünk rá vissza, a mennyiben a munkajog szabályozása hibáinak megvilágítása céljából szükséges. Csupán annyit kell megjegyeznünk, hogy a rómaiak a fenti kétféle és a bérleti szerződést azonos elvek szerint szabályozták, különbséget tettek *locatio conductio rerum* azaz bérleti, *loc. cond. operis* azaz vállalkozási, és *loc. cond. operarum* azaz szolgálati, vagy munkabéri szerződés közt. Mint az elnevezés is mutatja, azt hitték, hogy e három szerződésnek közös tulajdonságai vannak, s ezért közös elveket igényelnek. E hiszemben éltek a rómaiak felfogása alatt a mai napig a jogászok, míg végre belátták, hogy a vállalkozási szerződésnek nincs közös jellege a bérleti szerződéssel, azt a felfogást azonban, hogy a szolgálati szerződést úgy kell szabályozni, mint a dolog bérbevételét a mai napig sem sikerült kiküszöbölni.

A magam részéről ismételten rámutattam¹ már arra a tévedésre, melyben az európai jogtudomány és törvényhozás a munka szabályozása kérdésében leledzik, rámutattam arra az anomáliára, mely abból keletkezik, hogy a szolgálati vagy másképp a munkabéri szerződést a római *locatio conductio operarum* mintájára szabályozza s arra, mely abból származik, hogy a szolgálati szerződésre ugyanazon általános elvek állanak, melyek a többi szerződésekre vonatkoznak. Bár a figyelem felhívása egymagában is megdöbbenhet, mert látni való, hogy a munkabéri szerződés a levegőben lóg és mai gazdasági és társadalmi viszonyainkkal semmiféle összefüggésben nincs, mégis szükséges, hogy a kérdést részletesen tárgyaljuk, mert csak így lehet teljes képet nyerni arról, hogy a mai munkabéri szerződés elvei más viszonyok között keletkezve, a mai gazdasági viszonyok között megfelelők nem is lehetnek.

A munkabéri szerződésnek a rabszolga munkára vonatkozó szerződésből való származása nagy részben oka annak a mai kor viszonyaival már többé meg nem egyező lekötöttségnek, melyből való szabadulás a világ összes munkásainak állandó törekvése. Bajos feladat volna most a betegségekre való rámutatáskor az orvosszert is azonnal megtalálni, mégis kétségtelen, hogy a helyes diagnózis az eddigi állapothoz képest is rendkívüli haladás. Különben is, ha a betegség okai-
val s jelenségeivel is tisztában vagyunk, az orvosszert is könnyű megtalálni.

A munkára vonatkozó jogszabályoknak ez a változatlan-sága fényes példája a jog megrögzítő hatalmának² és annak, hogy a látszólagos közfelfogás és valóságos között milyen ellentétek állhatnak fenn.

¹ V. ö. Szerző: „A sztrájk jogalapja“ és „A sztrájk büntetése“ című műveit.

² V. ö. Szerző tanulmányát a Huszadik Század 1908. évfolyamában: „A nagybirtok hatása a magán jogra“ és a Socialismus II. évfolyam 12. s köv. számaiban: „A magánjog osztályjellege és az osztályközi magánjog“ című dolgozatát

A rómaiaknak a munkára vonatkozó felfogása sokkal őszintébb volt a mienknél. A rómaiak bevallották, hogy a munkát megszégyenítőnek tekintik s ezért szabad embernek nem illett dolgozni. Mi nem valljuk be, hogy a munkát megszégyenítőnek tekintjük, de azért resteljük, hogy dolgozunk kell. Csakhogy amíg a rómaiak a dolgozókat alsóbbrendű lényeknek tekintették, addig ma ezt a humanizmus, a jog, az erkölcs, a vallás, stb., vagyis mindenféle jelszavakba burkolt világnézet elnevezések tiltani látszanak, vagy eredménytelenül tiltják. A rómaiak jogrendszere a dolgozókat őszintén rabszolgáknak nevezte, a mi jogrendszerünk a dolgozókat hamisan szabadoknak nevezi. E különbséggként mutató az azonosságok abból a körülményből magyarázandók, hogy az újabb kor küzdelmei a politikai virtuális jogegyenlőség körül folytak s így az elért eredmények sohasem fogható valóságok, hanem elvi kijelentések voltak

Hogyha szembeállítjuk a római jelszót: a munka szégyen, a mai jelszóval: a munka nemesít, akkor a munkára vonatkozó jogelvek terén hasonló ellentéteket kell keresnünk, csakhogy nem fogjuk azokat megtalálni azért, mivel a mai jog a római felfogástól való hirdetett eltérése dacára a római jogtól vette át elveit. Annyira megy e tekintetben mai jogunk, hogy még annál a felfogásnál se jutott tovább, melyet a római remek jog mutat s melyben kétféle munkával találkozunk: szabad emberhez illő és nem illő munkával.

2. A római munkajog.

I. A római legősibb történet gazdasági és egyéb viszonyainak leírásaiból¹ kétségtelen, hogy a rabszolgaság náluk a legrégibb idő óta ismeretes volt. De különösen a nagybirtok keletkezésének szolgálván alapul, ezzel karöltve a rabszolgák száma is nagyon elterjedt és az ipar, sőt kereske-

¹ V. ö. *Mommsen*: *Römische Geschichte*. I. k. 201. s köv. l.

delemben is alkalmazást találtak.¹ Ezt legjobban számuk világítja meg. *Sulla* idejében Itáliában körülbelül 7 millió szabad mellett 14 millió volt a rabszolgák száma. Minden munkát az utóbbiak végeztek, mert azoknak a munkáknak a száma, melyek szabad emberhez illők nagyon korlátozottak voltak. Ez utóbbiak közé tartoztak általában a szellemi munkák, melyeket honorárium, de nem bér ellenében volt szabad végezni.

A szabadhoz nem illő munkának ez a megvetése a jogrendszerben nagyon soká visszatükröződött. A közönséges munkát a rabszolga végezte, aki nem magának csak gazdájának szerezhetett. Amit szerzett, vagyis munkájának eredménye: *fructus hominis*, azé tehát, akié az ember. Ma is annak a felfogásnak hatása alatt minden nyereség, melyet a munkás munkája hoz a szolgálatadó tulajdonosé, sőt a munkás felfedezése a magyar törvény szerint a munkáltatóé.

Akinek a rómaiaknál nem volt elég a rabszolgája, az bizonyos időre mástól bérbe vett rabszolgákat, akiket a piacon ily célból kiállították. Az is előfordult, hogy valakinek használati joga volt a rabszolgára. Ilyenkor a római jogászok a szörszálhasogatása felvetette azt a kérdést, hogy mi a tulajdonképeni tárgya az ususnak a rabszolga maga, vagy munkája. Ebben azonban nem kell semmi haladást látni a rabszolgák sorsának javulásában, vagy annak az elismerését, hogy a rabszolga is ember.² A rabszolgatartó római vállalkozó típus volt, aki a legkülönbébb munkára adta a rabszolgákat bérbe, még tudományos vagy művészi munkák végzésére is. A rabszolgának ily esetben való átengedése bérlet alakjában s ellenszolgáltatás ellenében történhetett akkor is, ha szabad emberhez illő (*liberalis*) munka végzése végett engedte át a tulajdonos. A rabszolgák munkájára vonatkozólag a rabszolga tulajdonos

¹ *Mommsen*: Römische Geschichte. I. k. 448. s. köv. 1.

² *Endemann*: Die rechtliche Behandlung d. Arbeit (Jahrb. F. Nationaloekonomie u. Statistik 1896) 647. 1.

ugy kötötte a szerződést, mint ma a bérkocsis a kocsijára és lovára nézve.

II. A városi munka egy részét végezték ezenkívül olyanok, a kik már nem voltak rabszolgák, a kiket tulajdonosaik szabadokká tettek. E szabaddá tétel oka az illető rabszolga munkakedvének fokozása; ebből a fokozott munkakedvből a tulajdonos ugyanis kiakarta venni a maga részét. Ezt a tulajdonos akként érte el, hogy a szabaddá tett rabszolgával szolgálatok teljesítését ígértette (*stipulatio* útján vagy *eskü* alatt.) E szolgálatok mindig valamely munkateljesítményre kellett hogy irányuljanak és sohasem annak értékére (*pretium*). Ez utóbbit, ha a régi tulajdonos felvette, visszakellett adni.¹ A munka, melyre nézve felszabadított rabszolgájával a felszabadító szerződött, lehetett akár testi, akár szellemi, tehát szabadhoz illő.

Ez a szolgáltatás oly szerződésen alapult már, melyet a volt rabszolga maga kötött, de a felszabadító még ezt átengedhetett másnak pénzbeli ellenszolgáltatás ellenében. A felszabadító régi tulajdonosnak, ha a felszabadított libertinus nem teljesített, joga volt ettől is pénzbeli ellenértéket követelni. A munkabéri szerződések közt ezt a szerződést önálló hely illeti tehát, mert ez még úgy jelentkezik, mint a volt rabszolgatartó jogának maradványa a volt rabszolgával szemben.

Ezenkívül a földmivelő munkások egy részét is szabadá tették már a pogány császárság korában azzal, hogy a földmivelést egészen rábízták a földmivelő rabszolgákra s a termények egy részét elvették tőlük. Ezeket a munkásokat jogilag a földhöz kötötték. A nevük *colonus*. Ez a rabszolga felszabadítás a tulajdonosokra nagyon sok előnnyel járt, mert a költséges ellenőrzés s befektetéstől megszabadultak, s földjeik még többet jövedelmeztek mint előbb, mert a *colonus*-ok maguknak is dolgozván, jobban megfeszítették erejüket.

¹ *Eudemann*: i. m. 648. 1.

III. A rabszolgák és felszabadultak munkája rendszeren kevés kivétellel a nehezebb azaz testi munka volt. A római kifejllett gazdasági és társadalmi élet mellett azonban sok olyan munka volt, melyet csak szabad ember végezhetett. A működéseknek ez ágára nézve hamarosan ki kellett fejlődnie annak a lehetőségnek, hogy szabad ember más helyett elvégezhesse. De nem is az elvégzés, hanem a díjazás kérdése volt bajos, mivel a római nem tartotta méltóságával megegyeztethetőnek, hogy díjat kössön ki. Ezért ily esetekben a megbízó tisztelete jeléül adott valamit, mely innen nyerte honorarium (honus tisztelet) elnevezését. Eleinte honorarium iránt nem lehetett perelni. De idővel a honorarium perelhetésének joga is kifejlődött, a mit a honorarium kikötés nyomán követett, s így a szabadok is kötöttek egymásközt munkájokra vonatkozó szerződést. Azok a munkák, melyeket szabadok magukhoz méltóknak tartottak bér ellenében elvégezni, a szellemi munkák voltak. Teljes felsorolásuk nincs meg a római forrásokban, de képet nyerhetünk róluk a nélkül hogy a liberális és illiberalis munkákat élesen ellehetne egymástól választani. Az első volt a tanítás, azután az ügyvédség, orvoslás, tanácsadás, földmérés, okmányszerkesztés, de honorariumot ítéltek meg az ápolónak is.¹

Közönséges munkát a szabad embernek más részére bérért nagyon soká nem volt szabad végezni, mert e munkánál alá kellett magát rendelnie másnak, ellenben a liberális-nak nevezetteknel nem.² A különböztetés alapja ezek szerint nem a szellemi vagy testi munka, hanem az alávetés szüksége. Liberalis munka tehát az, melynek végzése nem jár a munkáltató szolgálatába való állással, illiberalis pedig az, mely csak alárendelés mellett végezhető. Innen van az, hogy a *locatio conductioperis* a vállalkozási szerződés szabad emberhez illő volt akkor is, ha közönséges munkára vonatkozott.

¹ L. 1, Dig. 50., 14. l. *Endemann*: i. h. 650. l.

² *Endemann*: i. h. 651. l.

A köztársaságnak vége felé találkozunk már olyan szolgálati szerződésekkel, melyekben szabadok szolgálatba állnak, de épen azért, mert a teljes alávetettség nélkül nem tudták e szerződést elképzelni, Cicero e szerződés lényegét úgy írja le, hogy a munkás magát pénzért rabszolgának adja el. Hogy ez mennyire igaz, azt mi sem bizonyítja jobban, mint az a körülmény, hogy a munkabér, haszonbér, bér és vállalkozási szerződés ugyanegy kötelmi kategóriát képez a római jogban.

IV. A római és a későbbi fejlődés áttekinthetősége céljából tudni kell, hogy a földmivelő munkás sorsa az ipari rabszolga sorsától eltérőleg fejlődik. A míg a szó legszorosabb jelentésében vett rabszolga mind a kettő, addig nem észlelhető e különbség, a mint azonban az ipari rabszolgát gazdája *libertinus*-szá teszi, azaz megengedi, hogy saját kezére is dolgozzék, akkor helyzete a földmives saját kezére dolgozó felszabadítottától (*colonus*) lényegesen különbözővé válik. A *colonus* a földhöz, a *libertinus* a gazdához kötött marad, de végre emez mégis jobban felszabadul, mint a *colonus*. E fejlődés nem történt azonban simán. Mielőtt annak a belátása, hogy a szabadabb munkás jobban dolgozik általánossá lett volna, a rabszolga tartók ismételten megkísérelték a termelés fokozását a rabszolgák sorsának megnehezítése árán elérni, csak a mikor ez nem sikerült, akkor lett a *colonus* és *libertinus* intézménye általános. Ez magyarázza meg az átmeneti idő szokatlanul sok rabszolga lázadását.

3. A középkor munkajoga.

I. A kereszténység elfogadása, sőt államvallássá tétele azoknak sorsán, akik rabszolgák maradtak annál kevésbbé változtatott, mert a régi római jog a római császári birodalomban a kereszténység idején is alkalmazásban volt. Azokat az elveket, melyeket fent láttunk, alkalmazták addig,

míg a gazdasági viszonyok nem idéztek elő változást a rabszolgaság sorsában. A földmivelő rabszolga helyébe általában a földhöz kötött *colonus* lépett, mivel a belterjesebb gazdálkodásnál a nagyobb szabadságot élvező s ingó vagyonnal bíró *colonus* jobban megfelelt. Az ipari termelés haladásával csak a szabad munkaerő volt már használható, a személyes szolgálatot azonban továbbra is rabszolgák látták el.

Igaz, hogy a kereszténységnek kifelé volt egy nagynak s jelentékenynek látszó eredménye, hogy t. i. a munka! megvetett voltának hangoztatása megszűnt, de azért a tény nem változott: a szabadok, kiket ezentul nemesek, lovagok s más elnevezéssel jelöltek, most sem dolgoztak. Annyi tény csupán, hogy a magánjogilag szabadok a polgárok dolgoztak, a kiknek nem volt szabad rabszolgákat, majd jobbágyokat tartani. Ennek az ujitásnak eredete azonban a gazdasági viszonyokban rejlik s nem a kereszténységben. Az csak külsőség, hogy az egyház a munkát dicsőíti s nem vezetett volna a szabadok munkájához a gazdasági viszonyok nélkül. A nagybirtokok *colonusai* ugyanolyan állapotban vannak, mint a pogány korban.

A liberalis és illiberalis munkák közötti különbség is megmarad, csupán az egyházi felfogáshoz idomul és egy külön kategóriával bővül az egyháziakhoz illő és nem illő munkákkal.¹

A római *locatio conductio* elveit, melyek a bérbeadott rabszolgákra vonatkoztak, más hiányában a szabad munkás szerződésére alkalmazták s így előkészítették azt a századokig tartó tévedést, melynek még ma is áldozata a törvényhozás és tudomány. E tévedés megmagyarázására szolgáljanak annak a kornak termelési viszonyai. Az ipari termelés egyszerűsége, a családi életnek s a termelő munkának összekötöttsége követeli, hogy az, a ki valamely tulajdonos termelésében részt

¹ V. ö. *Endemann*: Die nationalökonomischen Grundsätze der kanon. Lehre. (1863.) 162 l. aki ugyanennek nagy jelentőségét nem ismeri fel.

vesz, vele együtt legyen s háztartásának, gazdasági szervezetének, sőt sokszor családjának mintegy tagjaivá válják. A nagyfoku lekötöttséget tehát nem is érzi oly nagy mértékben, mint akkor érezné, ha csupán a munka szempontjából volna ennyire lekötve.

Az ipari termelés a legtöbb esetben egy személy irányítása mellett történik s ezekre az esetekre való tekintettel az ily jogi fejlődés az általános. Ahol azonban a termelés irányításába az alkalmazottnak be kell folynia, ott az alkalmazott nem szolgává, hanem *társá* lesz. E fejlődés legérdekesebb Olaszországban. A földmivelés tekintetében folytatódik a római colonusokkal való gazdálkodás, számbavehető ipar nincs, csupán a kereskedelem maradt színvonalon, sőt óriási kereskedelmi vállalatok keletkeznek, melyek közül némelyek a XI., XII-ik században fióközleteik hálózatát egész Olaszországra kiterjesztik. Természetes tehát, hogy a forgalmi jog kezd legelőször kialakulni s a tanult munka nagyobb szerepre emelkedni, miért is itt többször találkozunk a munka szabályozására vonatkozó elvekkel. A kereskedelem természetéből világos, hogy a szabad munka szerepe nagyobb, mint más foglalkozásnál, sőt nélkülözhetetlen, miért is munkabérei szerződések kötése a kereskedők közt a leggyakoribb. A kereskedőnek alkalmazottjaihoz való viszonya azonban nem olyan, mint a rabszolgatartóé a rabszolgáihoz. Az alkalmazott meghatalmazottja a főnöknek, saját belátása szerint köti az ügyleteket, amint hogy a más városban levő alkalmazott a vasut, táviró nélküli korban kellett is, hogy önálló legyen.

A legkifejezőbb képet nyerhetni az alkalmazott helyzetéről, ha az alkalmazottnak harmadik személyekkel szembeni viszonyát ismerjük. E viszonyból pedig azt látjuk, hogy az alkalmazott felelt a főnökért, miből kétségtelen, hogy viszonya nem lehetett alárendelt, hanem mellérendelt. Több olasz városi jog csak *socius*-, *társnak* is nevezi.¹

¹ *Goldschmiedt*: Universalgeschichte d. Handelsrechts. I. k.

Ez a fejlődés tipikusan kereskedelmi vállalatokban alkalmazottak jogviszonyainak a fejlődése. Összefügg ez a fejlődés a messzevidékeket összekötő kereskedelemmel, mely több helyen teljesen önálló alkalmazottak tartását tette szükségessé. De világos, hogy ez a fejlődés egyedül Olaszországra s egyedül a kereskedelmi vállalatok alkalmazottaira van korlátozva. A mikor az egyház a kereskedelemmel szemben, mely boldogulásának alapját nem az isteni gondviselésben, hanem saját élelmességében látta, ez okból ellenséges álláspontot foglalt el, s a kereskedelmet uzsorának bélyegezte, ez a fejlődés megakadt.

Az egyház szerint csak az a kereskedelem tisztességes, a mely nem csak közvetíti a cikket a termelőtől a fogyasztóhoz, hanem a mely a cikket át is alakítja. E szerint tehát a kereskedelem egymagában nem érdemi az állam, s egyház vagyis a jog védelmét. Miután így sok kereskedő áttért Olaszországban az iparra, a kereskedőkből céhmesterek, az alkalmazottakból legények lettek, a kik a mester családjába kerültek, s így itt is, mint másutt minden önállóságukat elvesztették.

Ez a fejlődés már azonos a többi államok fejlődésével s a céhekével, melyek mindenütt a mesterek kiváltságos helyzetéig fejlődtek, a munkásokat ezek javára lekötötték, mégis minden munkásnak meghagyva azt a reményt, hogy lesz idő, mikor ő maga lesz mesterré s ez által felszabadul a munka alul, s a munkások munkája révén boldogul.

II. Az ipari és mezőgazdasági munkások helyzetének változására, mint láttuk, a termelés emelésének szükségessége hatott. A termelés eredményesebbé tétele azonban nem hatott az ipar és földművelésben egyformán. A mezőgazdaságban a római birodalomban úgy, mint a középkor államaiban is a nagy birtokok voltak az általánosak. A nagy birtokok termelésének emelése a munkások felszabadítását indokolta, míg a kisbirtokokra való szakadozottság ugyanezt a munkások könnyű ellenőrzésénél fogva nem indokolta volna. Az

ipari termelésben viszont csak a kis üzem volt ismeretes. A míg a rendelésre való dolgozás, a tőke hiánya, az utak bizonytalan és rossz volta, a városok kölcsönös elzárkózása egymás ipari cikkeivel szemben általános, addig a nagyüzemek keletkezése tehetetlen volt. Az ipari munkás mindig egész cikket készített, munkája sok apró fogás, kézügyesség eredménye, melyek a folytonos ellenőrzést és utasítást kizárják, miután azonban egy mesternél csak kevés legény van, ezek a munkaviszonyból kifolyólag még is annyira függésbe jutnak, hogy a legény sorsa a mesterek kezében van. Az iparüzés megtanulása, a belőle való megélés, a mesterré válás az előbb mesterré lettektől függ. Ez a belső függés a céhrendszer alapgondolata, kifelé viszont a céh minden tagja védi a maga megélhetését, s ennek érdekében a törvények szabályozzák azt, hogy mely céhnek csak mely iparcikkeket szabad előállítani.

A céhrendszer a munkások és mester közötti viszonyra való befolyás szempontjából egy lényeges jogszabály kifejlődésére vezetett. A legénynek joga volt ugyan nem dolgozni, de ha egy bizonyos ideig nem dolgozott, el kellett hagynia az illető várost s így, hogy valamely helyen maradhasson s utóbb mesterré lehessen, tulajdonképpen olyan feltételeket kellett elfogadnia, a minőket a mester diktált. A céhrendszer tehát a *munkakényszer* elvét fentartotta. A mily mértékben felszabadult volna tehát az ipari munkás a munkáltató hatása alól munkája természeténél fogva, majdnem ugyanoly mértékben ismét lekötötte a céh s a kis *üzem*.

A fenti munkakényszer elve a középkorban a jobbágy nevet nyert colonatus intézménynél is meg volt. A míg a földhöz kötés a költözés tilalmát is magában foglalta, addig a földbirtokos a jobbágyat mindenféle kényszereszközzel kényszerítette a munkára, a mikor a költözést a munkások kivívják, akkor annak gyakorlását a földesurak ahhoz kötik, hogy a jobbágynak legyen helye, a hova az elköltözés után dolgozni megy. E szabály tehát épen olyan, mint az ipari munkásra vonatkozó munkakényszer. A középkor felfogását tehát így

foglalhatni össze: *a szegénynek dolgozni kell*. A jogban e felfogás az ipari munkás eltoloncolása, a mezőgazdasági munkás elköltöztetésének megakadályozásában nyer kifejezést.

Ezek az elvek egész Európában érvényesülnek, de az elméleti jog terén leginkább Németországban nyernek kifejezést, a hol e felfogás a római jog általános érvényének elismerése által nyer tápot. Így tehát a jogászok a római locatio conductio operarum és operis elveit alkalmazták a munkások szerződéseire. Ez annál könnyebben ment, mert hiszen a német városi jog is a munkás lekötöttsége alapján jött létre. A római jognak ez a feltétlen elfogadása akadálya a mai napig is annak, hogy a munkabéri szerződésre a helyes viszonyoknak és a munkások szabadságának megfelelő elvek alkalmaztathassanak. A céhek megszűntetésének s a jobbágyság átalakulásának szüksége, helyesebben a munka belterjesebbé tételének szüksége a XVII-ik században megint érezhetővé lévén, sokan a felszabadítás helyett a nagyobb lekötés gondolatára jöttek. Ez eszmének Európa minden részében számos hive volt, és a színes emberekre csakhamar általában el is ismerték, csupán a fehérekre és Európában nem sikerült. Gyakorlati kísérletet tett VI. Edwárd (1547—53.) Angliában a rabszolgaság visszaállításával, de eredménytelenül. Másutt nem kísérelték meg, bár az egyház is megengedhetőnek vallotta s különösen jogászok közt sok hive volt a rabszolgaságnak.

Brinutis Menandri 1626-ban *De servitute in Germania iterum introducenda*¹ címen megjelent munkájában fejtette ki ide vágó elveit. Sőt olyan író is akad, a ki a XVIII. században a rabszolgaságnak Németországban való érvényességét vitatja.²

¹ *Schlockwerder*: Disput. contra observationem iuris Rom. in doctrina de servis (1765.), *Pottgiesser*: De statu servorum (1736.) ugyanily irányú könyvek. Ezek tartják fenn az összeköttetést a rabszolgaság mai hivaival.

² *Huberi*: praeceptiones juris civili. (1735.)

A míg a német-római jogászok a rabszolgaság intézményével nagy előszeretettel foglalkoztak, addig a szabad munkások szerződésének kifejtésével, sőt még a locatio conductio operis-szel, azaz a vállalkozási szerződéssel sem törődött senki a jogászok körül. A szabályozást tehát teljesen a rabszolgaság hivei, vagy legalább tanulmányozása által a való életből kiragadottak vették kezükbe. Ellentmondás nélkül maradtak tehát azok az értekezések, melyek a szabad polgárok jogi helyzetét a római felszabadítottakéval azonosították.¹

III. A mi jogunk fejlődéséről keveset tudunk. A rabszolgaság intézménye nálunk a földmivelés terén még a XIV-ik században is virágzik. Az ipari termelést azonban a külföldről bevándorolt munkásság intézvé, nálunk úgy mint ott, a céhrendszer uralkodott. Nagyban s egészben a munka fejlődése nem mutat eltérést a nyugati fejlődéstől. Egyes különleges viszonyok találhatók, de ezek elszigetelve állanak. Ilyen pl. az, hogy nálunk az első szabadok közti szolgálati szerződést a papok kötötték a püspökökkel és ispánokkal. Ez kétségtelen abból a viszonyból, melyben a püspökeikhez általában állanak az egyházban s az idevágó magyar törvényi rendelkezésekből. László király törvényeinek I k. 18. fejezete szerint: „Ha valamely egyházi személy e hazában jövevény, valamely püspökhöz vagy ispánhoz áll és az ő ura jól bánik vele és a szegődség szerint tartja őt, semmikép el ne hagyja azt! . . .“

Ugyancsak nemes ember szolgálatba állásának következményeit szabályozza a másik legrégibb ide vágó magyar törvény az 1471. II. t. c., mely azt mondja, hogy a nemes ember általában nem tartóztatható ugyan le, ha azonban másnak szolgálatába állott s szolgálatának teljesítése nélkül megszö-

¹ *Endemann*: i. l. 673. s köv. l. a hol a XVII. és XVIII. századból sok jogirót sorol fel, akik mind a rabszolgasággal foglalkoznak, de a szabad munkás szerződésével nem.

kött, akkor letartóztatható. E két törvénycikk a középkor felfogásába nagyon mélyen belevilágít, mert látni való ebből, hogy nem a pap, s a nemes embernek van kiváltsága, hanem csak a birtokosnak, a ki más szolgálatába nem kénytelen szegődni. Az utóbbi törvénycikk kétségtelenné teszi, hogy nemes emberek is álltak más szolgálatába. Azonban nemcsak azt tudjuk, hanem azt is, hogy jobbágy nem is állhatott szabadon szolgálatba, míg az a kényszerítő szabály, hogy dolgozni kell érvényesült, miután ez soká tartott, csak a XVIII. században találunk törvénytárunkban ide vágó intézkedést.

A házi és gazdasági cselédekre nézve az 1715-ik évből van az első törvényes rendelkezésünk. Ez ugyan nagyon késő időből való, de nagy jelentőségű, mert a *bér* ellenében szerződött házi és gazdasági cselédek jogi helyzetére nézve ad felvilágosítást. Világos az 1715. évi 101-ik törvénycikkből az, hogy vannak már ebben az időben felszabadított, vagy elbocsátott nem nemesek, a kik bérfizetés ellenében vagy e nélkül házi vagy gazdasági cselédekül szegődtek.¹

E törvény a cselédekre is kiterjeszti azokat a szabályokat, melyek a jobbágyok megszökése esetén ezekre állanak, melyek szerint az utlevél nélküli jobbágy letartóztatandó. A házi cseléd szabad szolgálati szerződése tehát a jobbágyokra vonatkozó kötöttségi elvek szerint nyert szabályozást, mert szabad munkát és szabad munkást még elképzelni sem tudtak.

Az 1723. évi 66. cikk az 1715. évi 101-ik cikkre hivatkozva a vármegyéket feljogosítja és kötelezi: „hogy a földművelés és marhatenyésztés körül a házi munkákban is szolgálattevő nem nemes szolgák s nemkülönbben a napszámban dolgozni szokott minden kézműves bérének megszabása s a szolgálat idejének mindenütt új év körül megkezdése tekintetében (a megállapított szolgálati időre fogadott juhászok és kanászok kivételével) a megyék az állapot és helyzet szerint

¹ Jellemző jogi nyelvünk és jogismeretünk elmaradottságára, hogy e törvénycikk 4. §-a így szól: „Ig nobiles autem liberi, vel *manumissi*...”

rendes és üdvös intézkedéseket tegyenek . . .“ Ezek az üdvös intézkedések abból állottak, hogy megállapították, hogy meny-nyinél nem szabad többet fizetni, sőt *Szlemenics*¹ véleménye szerint a vármegye a kikötött bért megmérsékelheti.

Ezekén kívül csupán az 1840. évi XVI. t.-c. foglal magában a munkabéri szerződésre vonatkozó elveket. Az e törvénycikkbe foglalt szabályok kezdetlegesek és pontatlanok.

Régebben a munkabéri szerződésekre nézve sem a Hármaskönyvben, sem a Quadripartitumban nem találunk szabályt, sőt még a városi jogokban sem, mert ezek meg a céhekre bízta ez anyagnak a szabályozását. Csupán olyan városokban, ahol mint Pozsonyban az ipari munkán kívül volt mezőgazdasági, nevezetesen szőlőmunka s jobbágy nem volt, tehát munkabéri szerződést kellett kötni, ott a városi hatóság a munkabéri szerződések szabályozásába már korán befolyt.

Pozsonyból² már a XV. század végéről van ilyen szabályzatunk, melyet egy tanácsbelinek elnöklete alatt egy tizenkettes bizottság állapított meg s melytől, különösen a bértől való eltérést büntetés terhe mellett tilos munkáltatóra s munkásra egyaránt. A szabályzat a munkás munkabér követeléséről is gondoskodott, mert oly esetben, mikor a munkáltatótól nem kapta meg, a hegyester fizette ki s ez perelte a munkáltatót. A munkásokat mindig a mytstat-on egy a munkások részére kijelölt helyen kellett fogadni, másutt sőt otthon sem volt szabad munkást fogadni.

A pozsonyi jognak az országos joggal való szembeállításából nyilvánvaló, hogy a városok a munkások érdekében is tettek, a megyék csak a nemesek érdekében. Ennek oka persze nem a városok intézőinek nagylelkűsége, hanem az a körülmény, hogy sok kis polgár maga is beállott egy-szer-máskor munkába, ők pedig a városi ügyekbe befolytak.

¹ Institutiones iuris Hungari.i Privati (1818) 558 s köv. l.

² *Kirdly*: Pozsony város joga a középkorban (1894) 235 s köv. l.

4. A szolgálati viszony fejlődésének áttekintése.

A termelési rend a középkorban és az új korban a földmivelésre van építve. Ez a szükségletek csekély voltánál, a közlekedési eszközök hiányánál s így az ipar fejletlenségénél fogva a római colonatus, vagyis a földhöz kötött rabszolga munkás helyébe nem tudott új típust teremteni. A colonus és a jobbágy ugyanegy termelési mód szülötte. Az a körülmény, hogy a jobbágy a másfél évezrednél tovább tartott időszakban csak szabad költözését tudta kivívni, abban leli magyarázatát, hogy az emberiség szükséglete, s így termelési rendje lényeges átalakulást nem mutat. A colonus csak egy fokkal szabadabb, mint a rabszolga, rá azokat a jogelveket alkalmazni, melyeket emerre alkalmaztak kevés ellentmondással lehet; a szabadon költöző jobbágy egy további fokkal távolodik, de azért a szabad költözés dacára kötve tartja a föld s így ő rá is alkalmazhatni még a rabszolgákra vonatkozó jogelveket. A középkor céhben tömörített s lekötött munkását a megélhetés, a boldogulás sem a földhöz, sem ezen a téren egy emberhez nem köti. Mozgása szabadabb, mindenütt nyitva áll az útja, hogy dolgozhassék, sőt mások elől el van zárva az ő javára, csak a függetlenné lét köti már, s ennek a vágya kényszeríti a céhszabályokba. A céhbe tartozó ipari munkást már több fejlődési fokozat választja el a rabszolgától. Rá már nehezebben alkalmazhatni az amarra érvényben volt jogszabályokat, de még lehet.

A céh megszűnése felszabadítja az ipari munkást, a jobbágyság megszüntetése a földmívest. Kétféle szabad munka keletkezik, de e kétféle munkást nem a jogintézmények, csak a foglalkozás választja el. Jogilag egyenlő, s névleg szabad. E kétféle munkás az előző korokétól abban különbözik, hogy míg ezeknek a munka megszüntével újabb munka után a jog parancsai szerint is kellett nézni, s a céhbe tartozó legény köteles volt munkát vállalni, sőt a jobbágy el sem mehetett az egyik úrtól, míg máshoz való állása bizto-

sítva nem volt, addig ma a munkást csak a gazdasági kényszer, az éhség kényszeríti. Az a jogviszony azonban, a melybe a munkás a jog kényszere nélkül lép, éppen olyan kényszerítő ma, mint azelőtt. Az a jogviszony, melybe a szabad munkás, a törvény kényszere nélkül, állítólag akaratának szabad elhatározása alapján lép, éppen úgy a római rabszolgákra vonatkozó jogszabályok mintájára keletkezett, mint a törvény kényszerítő parancsa folytán szerződött középkori munkás szolgálati viszonya. A különbség tehát, mely a jelen s a múlt szolgálati viszonya közt a munkás javára mutatkozik: semmi. Ennek oka könnyen megelvezhető. A múltban is, de a jelenben még inkább az, akinek nincs tulajdona, munkájából kell hogy éljen. Akár kimondja ezt a jog, akár nem, az közönyös. A kényszer a *tulajdon hiánya* s nem a jog szabálya, az alávetettség oka a nincsetlenség, ezért mehetett a fejlődés a fent jelzett irányban.

A miről mindenki megfélekedzik.

1. A munkások függése általában.

A munkás a társadalomnak azt a részét teszi, mely csak munkából él. A munka akár testi akár szellemi lehet. Bármilyen munkát végezzen valaki, ha csak munkát végez s nem vállalkozik is egyuttal, akkor munkaerejét le kell kötnie. A ki elég szerencsés, hogy munkáján kívül valamelyes tőkéje is van, az rendszeren kész munka szállítására vállalkozik s nem adja el munkaerejét. A vállalkozás azonban sohasem egyedül munka teljesítése, hanem a veszély viselésének elvállalásából is áll. A tulajdonban volt munkaerő veszélyt sohasem viselhetett, a szabad munkás nem ritkán még ezt is viseli. Gazdasági helyzete, melynél fogva megélhetéséhez dolgoznia kell, a tulajdonnal rendelkező munkáltató minden feltételének elfogadására kényszeríti. *A gazdasági függés jogi függést eredményez.* Az utóbbinak az első az oka, épen azért a kettőt összefüggésbe kell hozni. Ezt a jogtudomány eddig teljesen mellőzte, s épen azért még saját elveivel is ellentétbe került.

A jogtudomány szerint a munkás a munkáltatónak szerződéssel veti magát alá. A szerződés kötés legfőbb feltétele, hogy mindkét fél *akaratának szabad elhatározása alapján* kösse. Azt a körülményt azonban, hogy a munkás milyen kényszerítő viszonyok hatása alatt köti a szerződést, soha sem vizsgálja.

A jogrend mai elvei szerint a *jogegyenlőség* a munkál-

tató és munkás viszonyának alapja. Az írni s olvasni nem tudó munkás s a nagy iparos egymással kötött szerződésében egyenlő súlyu mindkét fél nyilatkozata. Jogának érvényesítésére a jogrend mindkét félnek ugyanazokat az eszközöket bocsátja rendelkezésre.

A jog egy nem létező feltevésből indul ki, mikor a szolgálati viszonyt szabályozza, azt tanítja, hogy a szolgálati szerződés feltételeit a munkáltató és munkás minden egyes esetben külön állapítják meg, holott a szolgálati szerződés egyáltalán nem függ a munkástól, hanem a munkapiactól.

2. A munkásság gazdasági függése.

A kinek nincs annyi vagyona, hogy belőle megéljen, kénytelen munkacrejét más szolgálatába bocsátani. Ez a kénytelenség függő helyzetet teremt. Ilyen kényszerítéség hatása alatt állanak a mezőgazdasági, ipari, szellemi munkások. A mezőgazdasággal foglalkozók közül azok is, a kiknek nincs elég földjük, hogy belőle megéljenek.

Ha azoknak a számát nézzük, akiknek Magyarországon 5 holdnál nagyobb földjük van, s ezeket olyanoknak vesszük, akik már nem kénytelenek másnak szolgálatukat felajánlani, akkor a mezőgazdaságból élő 11 millió lakosból 5 millió kereső közül csak 1.188,000 olyan, a ki a magáéból él, ellenben a többi mind másnak szolgálatába is kénytelen állani. Az iparral foglalkozó keresők száma 1.038,000 a kik közül 383,000 önálló, a tulajdonképeni kereskedelem terén 156,000 keresőből 65000 önálló van. A keresők legnagyobb része tehát másnak szolgálatába kénytelen állani, ha élni akar. Azokat a feltételeket, melyek mellett munkába áll nem ő, hanem korgó gyomrára való tekintettel a munkáltató szabja meg. Ezt annál könnyebben megteheti, mivel a termelés mindinkább olyképen alakul, hogy a munkást egyoldaluvá teszi, s még nagyobb függésbe hozza. A mezőgazda-

ságban is a belterjes művelés előtérbe nyomulásával a munkás mindinkább szakmunkássá lesz, de természetesen még mindig nagyobb oka a függésnek az a tény, hogy munka nélkül élete is veszélyben van.

A nagyipari vállalatoknak mindnagyobb elterjedésével az ipari munkás helyzete a munkáltatótól a céhrendszer megszűnése dacára, megint mind függőbbé válik. A míg ugyanis a termelés kezdetleges volta mellett mindenki egész terményt állít elő s nem egy műveletet végez, a munkás helyzete függetlenebb. A mint a nagy tőke a termelésnek egyik fő tényezőjévé lesz megváltozik a helyzet, mert a termelésben a munka megosztás kezd érvényesülni. Ezt legjobban megvilágítja az a körülmény, hogy az eredetileg néhány águ ipari foglalkozásokból 1895-ben Németországban 5506 félélt számoltak össze. Ez a külső munka megosztás azonban még nem meríti ki ennek egész terét s minden ágát, mert az egyes egyként szereplő ipari foglalkozás körén belül is sok különálló részre oszlott a termelő munka, melyek mindegyikét külön munkáskéz és sokszor külön gép végzi. Kétségtelen hogy a munka megosztásnak a fokát, melynél fogva egy cipőn teljes elkészültéig 24 ember dolgozik csak nagy mennyiségű termelés mellett lehet elérni. A munka megosztás következtében a munkás az egyoldalu munkának áldozatává lesz, a mennyiben a munka más részét vagy egyáltalán nem, vagy csak rosszul tudja elvégezni s így rendes foglalkozásából kiüzetve megélhetése sokkal nagyobb mértékben van veszélyeztetve, mint munkamegosztás nélkül.

Együttal azonban pusztá kiszolgálóvá levén a munkás, egyéni ügyességének nincs meg az az értéke, mellyel akkor birt, a mikor gép nélkül készítették az iparcikkeket s így bére sem ügyessége szerint változik. Ma sok munkás végzi azt a munkát, a melyet azelőtt egy végzett. E sok munkás tehát érdekelve is van a körül a szerződés körül, melyet azok kötnek, kik vele együtt az egész cikket előállítják. A munkások együtt készítik a cikket s így összetartozásuk, együttes

szerződésük érzete s gondolata természetes folyománya termelési tevékenységüknek.

A munkásság függése tehát nem a vagyon összpontosítás, hanem a termelés összpontosításának következménye, vagyis vagyon összpontosítás, nagy vagyonok keletkezése nélkül is végbemegy, ha e nélkül is megtörténik a termelés összpontosítása. De ez különben is mellékes. A munkások a munka megosztás nagymértékű érvényesülése mellett a vállalkozó tőkétől nagyobb függésbe jutnak. Ezt a függést a jogászok még mindig nem látják és úgy tűnik föl előttük, mintha a XVII. és XVIII. század mestere egyszerűen csak több munkást foglalkoztatna. Az egyéni szabadság, az egyenlőség elegendő volna talán, ha ez a feltevés megállana, csak hogy ez tévedés s így nem lephet meg senkit, ha a munkást a mai jog teljesen kiszolgáltatja a hatalmas tőkének.

A lekötés eszerint eddig mindig meg volt, csupán a módja változott. A rabszolga ura személyéhez, a jobbágy ura ingatlanához, a bér munkás ura pénzéhez kötött szolga.

3. A munkásság sorsa.

I. A szegénység betegség. A munkás szegény, tehát beteg, rövid életű. Ezt mutatják a munkások halálozási arányszámai. A munkások gyermekeinek halálozási arányszámait figyelmen kívül hagyva is, szomorú képet nyerünk a munkásság egészségügyi viszonyairól. Ogle¹ számításai szerint ha a papok halálozási arányszámát 25 éven felül 100-nak vesszük, akkor a cipészeké 166, a szabóké 189, a könyvkötőké 210, a festőké 216. Ha a tuberkulózisban elhaltak vagyoni viszonyait nézzük, akkor azt látjuk, hogy 1000 adófizetőre Németországban²

¹ V. ö. Gottlieb Schnapper-Arndt: Socialstatistik 200 s köv. l.

² Kongress zur Bekämpfung d. Tuberkulose als Volkskrankheit 1899. máj. 24—27. adatai.

900—1200	márka	évi	jövedelem	mellett	4	haláleset
1200—2000	"	"	"	"	2 ¹ / ₂	"
2000—3500	"	"	"	"	2	"
3500	"	"	"	felül	1	"

Ebből az összeállításból is kitűnik, de a tuberkulozusra vonatkozó többi vizsgálatból is, hogy e betegségben elpusztultak legnagyobb része a munkáosztályból kerül ki.¹ Általában is több betegségnek vannak kitéve, rövidebb az életük, nagyobb az elhalálozási arányszámuk. Így Londonban a szegény negyedekben 123 a halálozási szám, a gazdagoké 66.

A munkás a hivatásával járó ezerféle úgynevezett hivatásbeli betegségnek is ki van téve, az ólom, a liszt, a foszfor, a higany, az üveg stb. mind betegségek okozója s az élet, a munkaképesség csökkentője. A munkás a mikor valamely üzembe áll, látja mint agyarkodik feléje a halál, mint támadja meg betegséggel s lassan pusztítja. Minden percben megtörténhetik, hogy a lélektelen gép hirtelen magához ragadja, vas öleléssel szétmorzsolja s holtan leteszi, vagy valamely testrészét szétzuzza.

Az a munkás, a ki munkába áll az éhhalál elől menekül, hogy a lassu betegség, vagy bizonytalan baleset felé rohanjon. A magyar állami bánya munkások közül évenként minden 191-iket, a magán bányák munkásai közül évenként minden 65-iket ér baleset. A mezőgazdaságban körülbelül 15000 gépész van alkalmazva, ezek közül 1903-ban 1517-t, 1904-ben 1090-t ért baleset. A mezőgazdasági balesetek száma Magyarországon (Horvátország nélkül) 1901-ben 3468, melyek közül 263 halálos volt. 1902-ben 5510 (290 halálos); 1903-ban 8488 (413 halálos); 1904-ben 8944 (400 halálos); 1905-ben 8385 (322 halálos). Az iparban 1905-ben 18962 baleset fordult elő, ezekből 325 halálos, 304 állandó munkaképtelenséget okozott. A sérültek közt 8903 nő vagy férjes. Az iparban 1000 munkás közül évenként 36-t ér baleset, kilenc év alatt 3 munkást ér halálos baleset.

¹ V. ö. Socialismus II. évf. 636 l.

Ezek szomorú számok, de nem az egyedüliek, melyek a munkások sötét sorsát feltárják.

II. A munkásság kereseti viszonyait és az élelmi cikkek, meg a lakás árait vizsgálva csodálkoznunk kell azon, hogy a munkásság nyomorúsága több betegséget nem okoz.

A magyar ipari férfi munkások 16 éven felüli részének 15 % heti 6 K-nál kevesebbet, 8·6 % heti 6—8 K-t, 13·6 % a 8—10 K-t keres. Ha egy felnőtt férfi élelmi szükségletére nézve a magyar honvédség hadi élelmezését tekintjük megfelelőnek, akkor heti élelme Budapesten 9 K. 31 f. — 10 K. 23 f-be; Debrecenben 7 K. 64 f-től — 10 K. 13 f-be; Kásán 8 K. 44 f-ől — 9 K. 89 f-be; Kolozsvárott 8 K. 22 f-től — 10 K. 55 f-be; Pécsen 7 K. 89 f-től — 9 K. 47 f-be; Pozsonyban 8 K. 45 f-től — 10 K. 76 f-be; Szegeden 8 K. 25 f-től — 10 K. 17 fillérbe kerül. Miután az ipari munkások 37·2 %-nak keresete a heti 10 koronát meg nem haladja, ezek keresete csak legfeljebb arra elegendő, hogy elegendő táplálékot szerezhessenek, semmiféle egyéb szükséglet kielégítésére keresetük nem elég. Pedig a lakás is éppen olyan elsőrendű szükséglet mint az élelem. Thirring Gyula (Városi szemle 1908. évf. 108. s. köv. I.) számítása szerint pedig egy egy helyiségből álló lakás évi bére Budapesten 189 K., egy két helyiségből álló lakás bére 257 K. Tehát a családos munkásra nézve tetemes kiadás, melyre pedig éppen semmi fedezete nem marad a munkások harmadrészének.

Ezek után nem csodálkozhatunk azon, ha Budapesten 265,000 ember túlszűfolt lakásban lakik, hogy 7000-nél több nem alszik ágyban, hogy 32000-nél több olyan ágyra járó van, a ki ágyát mással kénytelen megosztani, sőt hogy a lakás mizériának szinte hihetetlen példáit szolgáltatja Budapest.¹

III. A mezőgazdasági munkások az ipari munkásokénál

1. V. ö. *Bród*: Adatok a budapesti lakásnyomorhoz (Huszadik Század 1908. évf. I. 273. s. köv. I.

előnytelenebb helyzetben vannak, mert keresetük még az ipari munkásokénál is rosszabb. A mezőgazdasági férfi napszámber 1896–1905. években átlag 130·5 fillér volt. Egy férfi évi keresete pedig 1905-ben átlag 354 K volt. Ezek után azokat a képeket, melyeket a mezőgazdasági munkások helyzetéről a konservatív lapok is adnak szépítetteknek kell tartanunk, pedig e képek borzasztó nyomort tárnak az olvasó elé.

„Az Ország“, mely lapot senki sem vádolhatott munkásbarátsággal, az 1906 január 14-iki számában így írt:¹

„Nekem úgy rémlik, hogy annak a szegény asszonynak, ki csecsemőjével a keblén, másik gyermekével a hátán ballag napfölkeltkor a mezőre s utközben kisedét imádkozni tanítja; otthon pedig már ekkor megdagasztotta a kenyérnek való tésztát s hajnal előtt megfőzte már az egész család részére az ebédet, hogy most egy korona bérért künn a kukoricásban vagy a répaföldön napnyugtáig kapáljon, ezen emberfeletti munkához a lelki erőt nem az egy korona bér adja meg, de meg nem adná a két, három, sőt tíz korona sem, hanem megadja pusztán és kizárólag a jobb jövőbe vetett hit, a mély vallásos érzület s életünk céljának azon felismerése, hogy embertársaink szolgálatára teremtetünk e világba.“

Ez a kép azonban nem bizonyít semmit, fogják mondani, csak az író képzeletének szüleménye. Van azonban ugyan e cikkben számos köztudomású tény, melyre nézve „Az Ország“-ból vett idézetekre azért helyezünk súlyt, mert e lap tudvalevőleg a nagybirtokosok lapja volt. Ugyan e cikk folytatólag így ír:

„A cselédeknek és munkásoknak százezrei, most, midőn intezivebb gazdasági üzem mellett kétszer-háromszor annyi

¹ Ugyanilyenek, vagy megközelítőleg ilyenek a viszonyok Németországban, l. erre nézve: E. David: Socialismus u. Landwirtschaft (1903) 321 s. köv. l.

munkásra, cselédre van szükség : ugyanazon szűk lakásokban szoronganak, melyeket évtizedekkel ezelőtt feleannyi ember részére építettek. *Három-négy család szorong egyetlenegy szobában, melynek nedves fala téli időben sokszor fehérlik a zuzmarától.* A béres és serdülő fia kinn hál a meleg istállóban, a vályu alatt, de az asszonynépség s az apróság hering módjára beszorul a zuzmarás falak közé. A ragályos gyermekbetegségeknek valóságos fészkei ezen lakások. Az egyes jeleneteket az élet ezen mélységeiből csakis Gorkij mesteri tollával lehetne leírni. Sokszor a ravatalon fekszik a járványos vörheny vagy difteria áldozata, midőn a másik kuckóban lakodalmat tartanak ; vagy a családfő pálinkától nyert eréllyel bottal kezében gyakorolja a házi fegyelem jogát. Szociális bajaink orvoslásának alig van sürgősebb feladata, mint ezen szégyenletes lakásviszonyoknak törvény által való rendezése.“

„A szegényügy kinn a mezőkön, a falvakon teljesen szervezetlen. A legtöbb helyen és megyében a semminél is kevesebb történt e tekintetben. A koldusoknak ijesztő soksága bolyong az utakon : hóban, zivatarban, rongyosan, éhesen, emberhez nem illő alakban és állapotban. *A háziállatok gondosan temperált istállóokban mindennel el vannak látva, ami életükhöz, fejlődésükhöz szükséges ; azzal azonban nem törődik senki, hogy rongyos embertársaik ott künn a hidegben megfagynak vagy éhenhalnak.*“

A nyomor felsorolása közben így ír :

„Majdnem elviselhetetlen terhet képeznek továbbá a falusi munkásemberek : napszámosok, bérescselédek, zsellérek részére a különféle kisebb-nagyobb egyházi szolgálmányok. A keresztelesek, a lakodalmak és a temetések alkalmával. Egy ember, aki három — egész négyszáz korona keresményével alig bírja maga és családja nélkülözhetetlen szükségleteit fedezni : husz-harmincz koronát köteles sokszor temetési költségekre fordítani, pedig ezen összegben dologi kiadás csak egy pár deszkának ára két korona értékben, a

többi mind személyi járandóság: papnak, kántornak, harangozónak és sirásónak Mert bizony épületesek nem lehetnek azon jelenetek sem a hivekre, sem a lelkipásztorokra, sem a hitéletre, sem a nagyközönségre, melyekről időnként a sajtó ad jelentést. Őszinte sajnálkozással az egyik, leplezetlen kárörömmel a másik. Midőn az emberi hulla napokig hever temetetlenül, fizetést követel a lelkek gondozója, fizetéseképtelenséget jelent a temetkező s végül a politikai hatóság közbelépésével, sok huzavona után nagykeservesen a falusi bíró kapartatja be a szegény halottat.“

Ugyan e viszonyokra viszonyokra vonatkozólag a Budapesti Hírlap 1907 január 22-én ezeket írta:

„A mezőgazdasági munkás jövedelme, történeti kifejlődés szerint, régente akkora volt, hogy belőle a munkás családja megélt. Ami azonban a múltban elég volt a megélhetésre, a fejlődés révén évről-évre kevesebb értéket képvisel. És ma már ott vagyunk, hogy a mezőgazdasági munkások zöme — a többi társadalomhoz képest — piszokban lakik, rongyokban jár és éhséget szenved állandóan. Ebben a tényben rejlik a munkásmozgalom gyökere. Nem az izgatás a munkás-mozgalmak végső oka, hanem a nyomor . . .“

Mindazok a lapok s mindazok az írók, akik a mezőgazdasági munkáskérdéssel foglalkoztak, ezekben a siralmas viszonyokban látták a baj okát. Eszterházy Miklós herceg 1906 április 26-án egy tisztjeihez intézett rendeletben azt írja, hogy a tisztek a munkásban páriát látnak s hogy a cselédek javadalmát levonásokkal csonkítják. Ugyanígy nyilatkoztak akkor a gazdasági egyesületek s az egyes gazdák.

Ezek a leírások szomorú képet adnak arról, hogy a munkásság milyen távol van még az emberi léttől. Ha pedig az egyes vidékek, városok s községek, ezekben az egyes foglalkozási ágakban alkalmazottak sorsát is feltárnók, valóban kétségbeejtő állapotokat kellene feltárnunk.

Ha most szembeállítjuk a másik fél fényűzését, jólétét, azt a biztonságot, melyet a nagyobb értelmiség ad, akkor a

munkáltató s munkás közötti óriási különbség s az akaratra ható különböző tényezők eléggé világosak.

4. A munkások sorsának törvényszerűsége.

I. A munkás megélhetésének alapja munkabére, ez a bér független tőle. A munkáson kívül eső okok emelik, s teszik alacsonynyá. A termelés egész rendje hat a bérre, mely a munkapiacon kialakul. Ezért különböző helyenkint, különböző időnkint, de nagyban azonos személyenkint. Az egyesek munkafeltételei a tömeg termelésben azonosulnak, s így az általános tényezők hatása annál inkább ellenőrizhető. Azoknak a tényezőknek a megállapítása, a melyektől a munkabér függ, egyike a legfontosabb kérdéseknek s a mióta a társadalomgazdaságtan mint tudomány létezik, azóta folytonos tanulmány tárgya. A társadalomgazdászok a legkülönbözőbb eredményekre jutottak.

Kétségtelen, hogy a munkabérnek olyannak kellene lennie, hogy elegendő legyen: a munkás és családja eltartására a) a munkaidő alatt, b) a munkanélküliség idején, c) a munkaképtelenség idejére. A munkabér azonban ezt a magasságot nem éri el, hanem folyton változik a piac állapota szerint. Még azt a két határt sem sikerült megállapítani, a melyek közt a bér ingadozik. Ricardo szerint a bér alsó határa a munkáscsalád életszükségletének legkisebb mértéke, felső határa (Marx szerint is) pedig a munkának a munkaadó szemponjából való értéke. Ez két olyan határ, mely nagyon távol áll egymástól s melyek közül az alsót igen, de a felsőt a legritkább esetekben s nagyon rövid időre érhetik csak el. A munkáltatók szervezettségével a munkabért leszorítani mindig lehet, de a munkások szervezettsége révén emelni csak a legritkább esetben. Az éhség mindig olyan erő lesz, mely a munkáltatók érdekében hat. A munkapiacon mindig

sok éhező munkanélküli tolong, a kiknek kínálkozása a munkabért folyton lenyomja. A ki a bért kevesli nem áll munkába, de mikor az éhség nála is jelentkezik, szintén azok közt lesz, a kik a bért lenyomják.

Ezt a tényt nem lehet letagadni, s ha igaz volna is az, a mit Thünen tanít, hogy a munka eredménye befolyásolja a bért, akkor is áll az, hogy a sok éhező a bért nyomja s hogy a munkás szükséglete és a munka eredménye nem az egyetlen tényezők, melyek a bérre hatnak.

A mikor tehát a munkásság mindenütt arra törekszik, hogy a kínálat és kereslettel függetlenítse a munkabért annál is inkább helyes a törekvése, mivel a kínálkozás a munkás részéről kényszer helyzetben történik. A munkapiacot a piac más ágaival összehasonlítva lényeges különbség mutatkozik a piacra kerülő áruk közt. A piacon megjelenő áru: *tőke*, a munkásnak csak tőkeképző áruja munkaereje van, mintegy *jövendőbeli tőkéje*. Ezen kívül a munkás megélhetésének egyetlen forrása ez.

A vashébertörvény helyességének vitatásába nem bocsátkozunk ugyan, de bizonyos, hogy a munkás munkaereje, mint piacra adható áruja tekintetében nincs olyan helyzetben, mint pl. a kereskedő a maga áruja tekintetében, mert a munkaerő a munkás személyében van. Világos, hogy ez a körülmény a munkabért nagyban befolyásolja, hogy igen sokszor a munkabér megállapítására csak a kínálat és keresletnek enged befolyást, mert az éhező munkás olyan bér mellett kell hogy elfogadja a munkát, a milyent a munkaadó fizetni hajlandó.

A szellemi proletariatus kifejlődésére éppen ez a körülmény volt döntő befolyással, mert a szellemi munka természeténél fogva olyan, hogy értéke legkevesebbé, vagy éppen nem állapítható meg, a szellemi munkás is olyan bér mellett adja tehát munkáját, a milyent érte kínálnak.

Bármely elméletet fogadjuk is el a munkabér elméletek

közül az áru, a munkabéralap, a munkatermék értékén alapuló vagy a bérharcét, annyi bizonyos, hogy a munkás helyzete hátrányosabb a bér megállapítása iránti versenyben.

II. A leglényegesebb a munkabér kérdésénél az a jelenség, hogy az ipari nagy üzem és a nagy birtok a munkaidőre és a munkabérre ellenkező hatást gyakorolnak. A míg az ipari nagy üzemek rövid munkaidőt s magas béreket mutatnak, addig a kisüzemekben hosszú a munkaidő s kevés a bér. A nagybirtokok ezzel ellentétben alacsony béreket, a kisbirtokok magasabb béreket mutatnak.¹ Ilyenképen tehát a munkaidő s munkabér megállapítására a munkás szerződésének nem, hanem csak a viszonyoknak van befolyása, a mit soha sem szabadna a jogásznak sem elfelejtenie, holott pedig mindig elfelejti.

III. Ha már most azt nézzük, hogy a kézi munkás gyermeke szabadon választhat-e olyan pályát, melyen a jobban fizetett szellemi munkások közé emelkedhetik, akkor a munkások és gyermekeik sorsának szigorú törvényszerűségét tapasztalhatni ebben is. Sehol sem érvényesül a pályaválasztásnál a szabad akaratelhatározás, hanem ellenkezőleg mindenütt a gazdasági kényszer.

A gymnasiumok s reáliskolák tanulói közt a munkások gyermekeit ki sem mutatják olyan kevés van, még az alkalmazottak gyermekei általában is csak 5 %-kal szerepelnek. Az egyetemen egyáltalán nincs munkás gyermeke, csak a hittudományi karon vannak kisbirtokosoknak gyermekei átlag 25 %-kal. A polgári iskola az egyetlen, a hova munkások gyermekei járnak s az összes tanulók 6 %-t teszik.

A munkások műveletlenségéből származó hátrányos helyzetre nem is kell részletesen kitérni, csupán azt a tényt

¹ Lásd e kérdést részletesen a „Huszadik Század“ 1909. évf. januári füzetében Szerzőnek: A nagybirtok s nagyipar ellenkező hatásai a munkabérekre.

kell leszögezni, hogy a míg az országban az írni olvasni tudók átlagos arányszáma 61 %, addig a munkások közül csak 43 % tud írni olvasni.

A mikor a munkás a gazdasági harcban megjelenik fegyvertelenül, meztelenül, éhezve, betegen, erőtlennül, tudatlanul természetes, hogy minden feltételnek aláveti magát, a melyet neki ellenfele diktál.

A munkások lekötésének módja.

1. A szolgálati szerződés.

A multban a munkást a jog parancsa kötelezte arra, hogy dolgozzék s a jog állapította meg nagyrészt azt is, hogy kinek dolgozzék. Ma a munkásnak joga van megválasztani azt, hogy kinek bocsássa rendelkezésre munkaerejét. E rendelkezésre bocsátás a munkásnak a munkáltatóval kötött szerződése által történik. A jogrend még ma is azon az alapon áll, hogy a munkáltatónak minden munkással külön-külön kell szerződnie. A jogrend semmit sem tud arról, hogy a szolgálati viszony feltételeit a munkapiac feltételei állapítják meg. A jogrend minden munkás viszonyát a szerződés szerint bírálja el, de mert az esetek tulnyomó többségében a munkás a feltételeket nem ismeri, a jogrend is kénytelen olyanképen szabályozni e viszonyt, hogy akkor, ha nem állapították meg a felek a feltételeket, akkor a *szokásos* feltételek szerint kötöttnek kell a szolgálati szerződést tekinteni. Mik azok a *szokásos* feltételek? Azok, amelyek a munkapiacon kialakultak.

Szolgálati szerződés alatt a jogászok azt a szerződést értik, mely által a munkás a munkáltató háztartásában, gazdaságában vagy üzlete körében teljesítendő valamely szolgálatra, a munkáltató pedig a munkadij fizetésére kötelezi magát. Amennyiben valaki nem ilyen szolgálat teljesítését

vállalja, vagyis ha úgynevezett szellemi munkára vállalkozik, akkor csak úgy forog fenn szolgálati szerződés, ha az alkalmazási viszony állandó.

Kétségtelen, hogy a munkanemeknek e megkülönböztetése magán hordja a múlt idők befolyását, a mikor csak a szellemi munka volt szabadhoz illő. Nem lehet azonban azt sem elhallgatni, hogy a szellemi munkát végzők nagyobb függetlensége, a vagyonosoknak feltétlen rájuk utaltsága (pl. az orvosra) a múltban keletkezett jogi kategóriák fennmaradásához nagy mértékben járult hozzá. Mégis azt a szomorú tényt nem lehet elhallgatni, hogy azok, akik mások helyett munkát végeznek, nem ritkán áldozzák fel minden függetlenségüket s meggyőződésüket azoknak, a kiktől munkadíjat kapnak. Mindez pedig csak azért van így, mivel a munkából élőknek joga a munkához, a munka legjobb végzése esetén sincs biztosítva.

2. A szerződés célja.

A merev dogmatikai tanítás szerint az az ügylet célja, a mit a jogügyletben a szerződő fél kifejez.¹ Közönyös tehát minden, a mi kifejezést nem nyert, habár a felek célját képezte is. A dogmatikusok általános tanítása szerint tehát a szolgálati szerződés célja a munkás részéről a *munka* (vagyis dolgozás), a munkáltató részéről pedig a *munkadíjfizetés*.

Mennyivel egyszerűbb s mennyivel igazabb a munkadíjat a munkás, a munkát a munkáltató céljának tekinteni. A munkásnak van szüksége a munkadíjra, hogy megéljen belőle, a vállalkozónak a munkára, hogy értékesítse.²

Ha a munkás célja a munkadíj, akkor az ezzel elérendő célt sem szabad szem elől tévesztetni, de ha a munkadíj a

¹ V. ö. Szerző: A jogügyleti akaratról (1906).

² V. ö. *Menger*: D. Recht auf d. vollen Arbeitsertrag III. kiad. 1. l

munkáltató célja, akkor a szerződésben kifejezett összeg lesz egyedül irányadó. Ha pedig ez áll, akkor a megállapított munkadíj megtámadhatlan, akkor nincs mód arra, hogy az uzsora¹ fogalma ezekre a szerződésekre kiterjesztessék s így a munkás célja vagyis a megélhetés a szerződés által biztosított. Pedig hogy erre nagy szükség van, mert uzsora nem csak kölcsönügyleteknél fordul elő, azt már a polgári törvénykönyv tervezője is belátta s minden ügylet uzsorás természetének lehetőségét állítja fel, a mivel a dogmatikának azon a tanításán, hogy az ügyleti cél mindig a kifejezett, rést tör.

Mihelyt a munkás jogügyleti céljaként a munkadíjat fogadjuk el, a munka és munkadíj arányosságának követelése lép előtérbe s vele a jogügyleti akaratnak új felfogása a gazdasági célnak jogügyleti célként való elismerése és a jogügylet érvényességének ez alapon való megítélése. Az egyik fél célja a másik szempontjából eszköz, mert a munkás azért dolgozik, vagyis azért ad munkát a vállalkozónak, hogy az neki a megélhetést adja viszont.

A szolgáltatás és ellenszolgáltatás arányossága, megfelelő volta, vagyis a felek gazdasági célja a jogügylet érvényességének megítélésekor lényegesebb körülménynyé válik tehát, mint a kijelentett akarat. Ezáltal azután lehetővé válik oly ítéletek hozatala, mint az alábbi: Egy berlini kereskedő nő alkalmazottjának havonként 25 márka fizetést adott és 1% províziót kötelezett. Ez a provízió másfél hónap alatt 52 filért tett ki. A berlini kereskedelmi bíróság kimondta, hogy ezen feltételek az alkalmazott munkaerejének kiaknázását eredményezik és ezért a szerződés érvénytelen. Egyszeresmind köte-

¹ Terv. 957. §. „Semmis különösen *minden* oly szerződés, mely által az egyik fél a másik fél tapasztalatlanságának, könnyelműségének, vagy *szorult helyzetének* felhasználásával a saját szolgáltatásának értékét aránytalanul meghaladó ellenszolgáltatást köt ki magának (uzsorás szerződés).

lezte a kereskedőt arra, hogy az eltelt időre a szerződésileg kötelezett fizetést jóval túlhaladó, megfelelő díjazást adjon az alkalmazottnak”.¹

Vizsgálva azokat az okokat, melyek a megélhetésnek érvényi kellékként való előtérbe tolását indokolják, világos, hogy a munkaadó abban az összekasonlíthatatlan előnyben van a munkás felett, hogy neki az éhen pusztulástól való megmentése ellen nem kell a munkaszerződést megkötni, a munkásnak azonban igen. A kényszerhelyzet kizárja azt, hogy a munkás akaratának elhatározása *szabad* legyen;² tehát oly munkaszerződést is meg fog kötni, melyet tulajdonképpen nem akar.³ Naiv, ha nem a legmerevebb osztályérdek vezette nyilatkozat tehát, mely szerint „mindenkinek egyéni gusztusától függ, hogy dolgozzék-e vagy ne dolgozzék?”⁴

Sajátságos, hogy a tudományágak egymás tanítását mily nehezen fogadják el a maguk körében. A közgazdaságtan már régen tanítja a munkásoknak ezt a függését s a magánjog mind ez ideig nem értékesítette, sőt a magánjogászok tagadásba veszik. A polgári törvénykönyv tervezete csak az első lépést tette az uzsora fogalmának általánossá tételével, de a kérdést még meg nem oldotta.

Szükséges volna különösen a munka illetve szolgálati szerződések szempontjából a gazdasági körülmények érvényesülésének útját a szerződés tartama alatt is megtalálni, mert a megélhetés mint cél, nem hagyható figyelmen kívül a szerződés tartama alatt sem. A rendelkezés hatályos csak úgy lehet, ha törvénybe van foglalva. Ez irányban a végrehajtási törvénynek a munka-

¹ Jogtud. Közl. 1905 évi 42. sz.

² *Schmoller*: Die Natur d. Arbeitsvertrags u. d. Kontraktbruchs (Zeitschrift f. d. g. Staatswissenschaft XXX. k. 470 l.) szerint a munkás szabadsága frázis.

³ *Holdheim*: Der Arbeitsvertrag in seiner systemat. Stellung (Zeitschrift f. d. g. Staatswiss. XXX. k. 248. l.)

⁴ Mint az Ügyv. Lapja 1905. évi 16. sz.-ban *Bosóky* A. írja.

díj lefoglalására vonatkozó szabályai a munkás megélhetését szem előtt tartják.

3. A szolgálati szerződés általános hibái.

I. A jogosság kérdését magasabb szempontból is vizsgálva, mint a mindenkori törvény, kénytelenek vagyunk a szolgálati szerződés forrásához visszamenni, ebben az utban a római joghoz jutunk, mert a magánjog egész Európában a római jogon épül. Ezért van az, hogy a jogintézmények ma is azok szerint a szabályok szerint döntenek el, melyeket a rómaiak örök érvényűekként megállapítottak. És bár az *in omne aevum valituras leges* felett gyakran mosolygunk, mégis feltétlenül esküszünk a római jogra. Elfeledjük, hogy minden jogrendnek és jogintézménynek a létező viszonyok szerint kellene alakulni. A jogrend alapja a társadalmi rend, s ennek a gazdasági. A rómaiak a megváltozott gazdasági viszonyokhoz képest átalakult társadalmi rendjükhez sokszor átformálták a jogszabályokat, mi azonban a rómaiakétól oly sokban eltérő társadalmi viszonyok dacára, a teljesen átalakult gazdasági körülmények közt is a római jogi szabályok szerint akarjuk a jogvitákat eldönteni, a jogintézményeket szabályozni. Ennek a legékebben szóló példája a szolgálati szerződés.

Kétségtelen, hogy a szolgálati szerződés a rómaiaknál nem a *munkással* kötött szerződés, hanem a bérbeadónak a tulajdonjoga alapján a bérbevevő munkáltatóval kötött bérleti szerződése. Ha tehát erre a viszonyra és a szerződésekre általánosan érvényes elveket alkalmazták, a jogviszonyok akkori általános elvei szerint helyesen jártak el. Hogy milyen az általános szabályoktól eltérő különös kikötések fordultak elő akkor, mikor a szabad munkás maga kötött munkája bérbeadására irányuló szerződést, arról nem tudunk. De még az esetben is, ha ilyen kikötések híján a munka bérbe-

adására vonatkozó szerződések általános elveit alkalmazták volna, könnyebben érthető, mint hogy ma a munkabéri szerződésre még ugyanazok az elvek nyerne alkalmazást, melyek az ígás barom bérbeadására vonatkoznak.

A későbbi jogászok akkor, mikor a munkabéri szerződés elveit megállapították, egy hamis feltevésből indultak ki, ez a hamis feltevés pedig a következő: a rabszolgák bérbeadójának (*conductor operis*) helyzetét, a mikor a munkaadóval a bérszerződést (*locatio conductio*) megkötí, azonosnak tekintették a munkásával, a ki ezt a szerződést a munkaadóval köti. Pedig a munkás az első esetben a szerződés tárgya, a másodikban alanya. E tévedés továbbá abból is áll, hogy elfelejtették, mikép a szerződő fél a dolgozó munkástól az első esetben különböző *személy*, a másodikban egy. E tévedés annál nagyobb, mert a római jog arra tanít, hogy a bérszerződés szabályait nem minden munka elvégzésére irányuló szerződésre alkalmazták s épen azokra nem, melyek szabad emberek közt jöttek létre, melyeket szivességből vállaltaknak tekintettek s különösen kivették azokat e szabályok alól, melyek tudós készütséget tételeztek fel.

Dacára tehát annak, hogy a munkabéri szerződés szabályai egy hamis feltevés irányítása alatt állanak, még sem merült fel sem a régibb, sem az újabb törvényekben, sőt az irodalomban sem az a törekvés, hogy e szerződés e hamis kiindulási pont ferdeségeitől megszabadíttassék. Mindenki érzi, hogy ezen a téren tenni kellene, de senki sem mer ehhez a kérdéshez bátor kézzel hozzá nyulni. Csupán az elnevezés változott meg újabban, a mennyiben a munkabéri szerződést ma már általában szolgálati szerződésnek nevezik. Kifejezőbbé tevén ezáltal az alávetettségi viszonyt.

A szolgálati szerződés mai elvei a rabszolgaságban birván forrásukat, mi sem természetesebb, mint hogy a munkást a rabszolgaság dohos lehelete mindannyiszor megcsapja, valahányszor ily szerződést kötni kénytelen, vagy ilyet teljesít. Mi sem természetesebb, minthogy a munkáltató a bérleti

szerződés elveit tartva szem előtt, a munkásban nem az embert látja, hanem a munkaerőt, vagy a munkaerő viselőjét, mely máskor gép vagy állat. Oly nagy távolság választja el a munkás felfogását a munkáltatóétól, hogy az összeütközések elkerülhetetlenek. Mert a mit a munkásosztály a rabszolgaság, a jobbagyság megszüntetésével nyert, azt a szolgálati szerződés szabályozása révén megint nagyrészt elvesztette.

Az önrendelkezési jogu, belátással bíró, akaratelhatározását irányító embert azokban a békókban látni, melyek őt megfosztják akaratától, önrendelkezési jogától, belátásának érvényesítését elzárják, kétségtelenül gondolkozásra készt arra nézve, hogy ez helyes-e, célszerű-e? Mert ne szépítsük a helyzetet. A munkabéri, vagy szolgálati szerződésnek az a faja, melyet pl. cselédszerződésnek nevezünk, a cselédtől megköveteli azt, hogy oly kötelezettségeket vállaljon, melyeket előre nem ismer, sőt nem is ismerhet. A cseléd egy bizonyos körü munkát vállal, de azt nem tudja, hogy miket, mely munkát kell végeznie. Akaratát eleve lekötötte, lemondott róla, hogy ez irányban akarata legyen. Lemondott tehát egyéniségéről, mely az akaratban nyer kifejezést, lemondott tehát énjéről. S minden szolgálati szerződésben le kell mondania én-jének egy részéről, hol kevesebbbről, hol többbről. A szolgálatot vállalónak ez a kivetkőzése szabad emberi mivoltából a szolgálati szerződés lényege, de mert az emberre nézve ez a legbajosabb feladat, a legtöbbször összeütközésre ad alkalmat, még azért is, mert a másik fél viszont ezt a lemondást fokozott mértékben kívánja, sőt követeli.

Világos dolog már most, hogy a munkáltató ma sem követel kevesebbet a munkástól, mint rabszolga tartó elődje: egyéniségét akarja lekötöni. A munkás azonban a törvényben biztosított szabadságára hivatkozva ezt nem hajlandó többé oly mértékben tenni, mint a hogy a törvény lekötötte a rabszolgákat, vagy a jobbagyokat is. Az érdekeknek erős küzdelme fejlődik ki, mely szinte állandó háboruszkodásból áll,

a kérdés pedig nem jut közelebb az eldöntéshez. Ennek oka pedig az, hogy a szolgálati szerződés szabályozása akarat-, egyéniség- s önelhatározási képesség nélküli munkagépekre vonatkozott s ezekre vonatkozó elvekből fejlődött. A szabályozásnak más alapját kell tehát megkeresni.

II. A munka a munkástól nem lévén elválasztható, a munka biztosítása céljából kötött szerződés elveinek megállapításánál ez a körülmény szem előtt tartandó annál inkább, mert a munkásnak a közönséges tapasztalat szerint semmije sincs, a miből megélhet. A rabszolgaság és jobbágy-ság el van ugyan törölve, de azért Cicerónak ma is igaza van, mikor azt mondja, hogy a munkabér a szolgaság bére. A munka és munkás egy lévén, ennek következményei: 1. minden véletlen, mely a munkást éri, nemcsak a munkaerőt, hanem a munkás családját is éri. Betegség, rokkantság, aggkor, halál, mind megfosztják a megélhetés lehetőségétől őt s családját; 2. a vállalkozó a munkaerő bérbevételével okvetlenül a munkás személye feletti jogot is szerez; 3. miután a munkás egyedül munkájából él, a munkás nem képes úgy mint más eladó, a kereslethez képest szabályozni a kínálatot. A munkásnak a kínálatra semmi befolyása sincs, sem a jelen, sem a jövő szempontjából. A vállalkozó azonban annál könnyebben diktálja a maga feltételeit, de épen ennek egyuttal meg van az a következménye, hogy a munkás a rá erőszakolt szerződést nem tartja tiszteletben. Annyi kétségtelen, hogy az élet s a jog szabályai nem találkoznak. De még fellehetne vetni azt a kérdést is, hogy találkozhatnak-e? mert a jog a vállalkozónak munkaerőt akkor, mikor a munkás dolgozni nem akar, nem adhat.

A munkaszerződés feltételeit nem a merev jog, hanem csak az élet állapíthatja meg, a jogi szabályozás az együttes szerződések elismerésében kell hogy nyilvánuljon, mert min-

¹ *Auerbach, Lotz u. Zahn: Arbeitseinstellungen.* Brentano: *Einleitung*: XIX. s köv. 1.

den jog ellenére ki fogja vinni az elismerést az az elv, hogy a munkaszerződés feltételei nem csak az egyes és szerződő munkást, hanem az összes munkásokat érdeklik. A szabad és egyéni munkaszerződés csak a vállalkozó érdeke, mert az elszigetelt munkás gyenge, akinek a feltételeket a vállalkozó tetszés szerint diktálhatja.¹

A szolgálati szerződésről sokan ma is azt tartják, hogy a szerződési szabadság hatja át s hogy nem tartozik lényegéhez a személyes alávetettség.² Nem veszik észre, hogy a munkás nem szabhat feltételeket s hogy a megkötés következménye mindig a *személyes alávetettség*. Igaz, hogy ennek vannak fokozatai, de ez nem változtat a dolog lényegén. E fokozatok azonban inkább látszólagosak s nem ritkán csak a törvényhozó használta kifejezésben, de nem a rendelkezés lényegében nyernek kifejezést. Hiszen még a gazdatiszt is teljesen le van kötve, a birtokosnak nem csak utasításnak nevezett parancsai szerint kell eljárnia, de annyira lekötöttje, hogy az 1900: XXVII. t.-c. 7. §. szerint a maga gazdaságát sem kezelheti és egyik gazdaságból a másikba áthelyezhető.

Minek nevezzük azt a helyzetet, melyben a munkás a munkáltatóval szemben van, mikor az építő iparosok országos szövetségének ügyviteli szabályai közt azt olvassuk, hogy e szövetség tagjai kötelesek a 3. §. szerint munkásokat s tanoncokat egymásnak átengedni?! Mikor ezzel szemben minden törvény arra kötelezi a munkást, hogy személyesen teljesítse a munkát, a mely elvet az ipartörvény tervezetének 330. §-a is kimondja.

A munkáltatók tehát kölcsön adják egymásnak a munkásokat, akár a rabszolgákat. Sőt még többet is tehetnek, az ipartörvény tervezetének 327. §-a szerint „Ha a munkaadó a munkaszerződésben foglalt megállapodásokat az alkalmazott hátrányára megváltoztatja...” akkor ezek a közlés után 48 órá-

¹ *Hlesch* : Zur Kritik d. Arbeitsvertrags (1901). 9. 1.

² *Baumgarten* : A sztrájk jogi következményei. 4. 1.

val, vagy ha a munkás felmondott, a felmondási idő letelte után lépnek hatályba. Vagyis a szerződés dacára joga van s joga lesz a munkáltatónak a munkafeltételeket súlyosbbitani. Vajjon nincs itt az alávetettségnek oly foka megállapítva a jövőre, mely a legnagyobb igazságtalanságokat rejti magában? S tagadható-e az alárendeltség?!

III. A történeti előzmények kapcsán a szolgálati szerződés szabályozásának hiányaként azt emeltük ki, hogy a munkás emberi mivolta nem részesül figyelemben. Ez emberi jelleghez hozzátartozik a szeretet is, a mit fentebb figyelmen kívül hagytunk. A szeretetből folyik a hűség, a mely tulajdonképpen semmi más, mint az állandó szeretet. A munkás emberi mivoltát annyiban vette észre az újabb törvényhozó, hogy ez érzelmre képesnek találta, sőt ezt a munkáltatóval szemben egyenesen kötelességévé tette.

Az 1876: XIII. t.-c. mely a cseléd és gazda közötti viszonyokat szabályozza, a cseléd kötelességeinek fejezetében ismételten (21., 35., 39. §§.) kötelességévé teszi a cselédnek a gazda iránti hűséget. A gazda kötelességeinek felsorolásában azonban hiába keressük a cseléd iránti szeretetet. Eltekintve attól, hogy az emberi érzelmek felemlítése is meddő a törvényben, mert ez nem írhatja elő, hogy ki milyen érzelmekkel viseltessék más iránt, kétségtelen az, hogy a hűségnek ez az ismételt említése a törvényben a cseléd és gazda közötti viszony körülírására, jellemzésére való. Az meg viszont a törvényhozóra jellemző, hogy a szeretetet csak a cseléd részéről kívánja meg.

A hűség nem a rabszolgaságból maradt vonás, hanem a keresztény eszmék belekeverése oly intézményekbe, a hol azoknak nincs szerepe. A rabszolgaságtól kölcsön vett szabályok közé keveredik a kereszténységtől kölcsön vett eszme, mely a szolgálatot tevő emberi mivoltának elismerését nem tudja előidézni, mert gyakorlati eredménye nincs.

A szolgálati szerződések többi fajainál nem emeli ki a törvényhozó e kötelességet, de azért a közfelfogás megköve-

teli ott is, jóllehet még kevesebb alapja van, mint a cseléd-szerződésnél.

~ Hogy a cselédet a törvényhozó milyen alsórendű lénynak tekintí, azt nagyon élénken világítja meg az 1876: XIII. t.-c. 45. §-ának következő kitétele: „ . . . kifejezések és cselekmények, melyek a család és háznép keretén kívül más személyek között sértőknek tekintethetnek, a gazda irányában nem támasztják a vélelmet, hogy a cselédet becsületében érinteni szándékozott volna.“ Vagyis a házi cseléd testi fenyték alatt áll. A gazdasági cseléd az 1907: XLV. törvénycikk szerint nem.

A törvényhozó a cseléd kötelességeit helytelen alapon indulva állapította meg, mert ha a cseléddel úgy bánnak, hogy hibáit s tévedéseit nem vezetik vissza azonnal rosszakaratra, ha dolgaiban segítségére vannak, ha családtagnak tekintenék még valahol, akkor nem kellene parancsolni a szeretetet. Ha ezek az előfeltételek azonban nincsenek meg, akkor meg hiába valók ezek a rendelkezések. Hiába való, sőt abszurd a testi fenyték, mert az utolsó féreg is védkezik s így kifogja rossz néven venni, ha a cseléd visszaüti védekezés közben ?!

Az ipari munkásnak nem kell a munkáltatót szeretnie, de úgy az 1884: XVII. t.-c. 94., mint az ipartörvény tervezetének 368. §-a szerint tisztelettel kell viseltetnie úgy a munkáltató, mint a felügyelő iránt, nem szabad hogy becsületsértést kövessen el a munkáltató családtagjai ellen sem, mert ellenkező esetben azonnal elbocsátható. Mi köze van a munkásnak a gyáros felesége, gyermekei, szüleihez vagy más családtagjához? Mi akadály van annak, hogy a munkás munkáját jól ne teljesítse, ha a gyáros unokaöccsét becsületében sértette?

Ugyanaz a szellem lengi át legújabb törvénytervezetünket, mint a régi törvényeket. De ha hiányzik a fejlődés belőlük, ha nem a haladó világ viszonyaihoz, új felfogásához való alkalmazkodás szükségérzete szülte, akkor mire valók?

A munkáltató parancsoló helyzete legjobban birságolási jogában nyer kifejezést. E joga az ipari munkánál fejlődött s a munkások gyengeségüknél fogva kénytelenek voltak eltűrni. Az ipartörvény tervezetének 345. §-a most már besorozza a jogot a törvényes intézmények közé s így a törvény is segít a munkást a munkáltató önkényének alávetni, holott kétségtelen, hogy az üzem akadálytalansága nem okvetlenül követeli meg e rendelkezést, mert az 1907: XLV. t.-c. 33. §-a a mezőgazdát egyenesen eltiltja a birságolástól. Ez is egy törvényes eszköz megint a munkás személyes szabadságának korlátozására s oly szolgálati szerződés létesítésére, mely az alkalmazottat mind közelebb viszi vissza a rabszolgasághoz.

Minden újabb fejlődési fokot az a törekvés előzött meg, hogy a szolgálati viszony valamely megelőző koréhoz hasonlóan szabályoztassék, vajjon ezek a reakcionárius törekvések is ezt jelzik?!

4. A szolgálati szerződés megkötése s érvénye.

Nem szorul bizonyításra az a tény, hogy a munkásnak, ha megélhetését biztosítani akarja, szolgálati szerződést kell kötnie. Vagyis kétségtelen, hogy a munkásra kényszerként hat a maga és családja megélhetése. Pedig kétségtelen, hogy hogy a kötött szerződés a jog szabályai szerint csak akkor érvényes és kötelező, ha a felek a szerződést akaratuk szabad elhatározása mellett kötötték.¹ Az egyes esetekben tehát mindig vizsgálni kellene, hogy a szerződés szabad elhatározás eredménye-e s hogy a munkás is tudta-e azt, hogy mire vállalkozik. A tételes jog ennek nem is állana útjában, de útjában áll a joggyakorlat, mely éppen úgy, mint a jogszabályok az uralkodó osztály befolyása alatt áll.

¹ Szerző: A sztrájk jogalapja: 22. l.

A munkás azonban nemcsak közvetlen kényszer alati állhat, hanem a megélhetés eszközeinek megszerzésétől való elesés, mint közvetett kényszer alatt is. A munkás nem csak kényszer alatt állhat, hanem a munkáltató fellépése által megtevésthető, a munkáltató ismeretei, hatalma és saját tájékoztatlansága, tudatlansága folytán kihasználható.

Sok esetben az állandó függési viszony folytán a munkás ítélőképességét annyira elveszti, hogy a szolgálati feltételek megállapítását teljesen a munkáltatóra bizza. Minél gyakoribb az érintkezés a munkáltató és munkás közt annál inkább fenforog az ily alávetettség lehetősége.

Hogy ez állítás valóságát belássuk elég, ha emlékeztünkbe idézzük azt a körülményt, hogy a jobbágyság felszabadítása után a szolgálati szerződés kötése teljesen a felek tetszésére vagy elhatározására bízott. A munkás ennek daczára a legtöbb esetben megszokott függő helyzete és tudatlanságából kifolyólag úgy állt be a munkába, hogy nem állapította meg, hogy milyen díjat kapjon, sőt ma is igen sokszor így áll be a szokásos munkadíjra s szolgálatra gondolva.¹ Hogy a jobbági hűség s alázatos meghunyászkodás követelése ennél fogva még a nem feudális származású gyárosokra is átszállt, mutatja számos teljesen önkényes munkarend s mutatja a házi-cselédre nézve a hűség követelése ugyanakkor, mikor a gazda megszűnt gyámja, istápja lenni a cselédnek. Munkáltatóvá lett a gazda s munkássá a cseléd. A szinte rokoni viszony megszűnt, a munkás nem otthont, hanem csak legfeljebb megélhetést talál. Ezt kellene tehát legalább a szerződésnek biztosítani, de bár „egy mai polgári társadalmi jelenség sem közeledik annyira a rabszolgasághoz vagy jobbágysághoz — mondja Menger² — mint a szolgálati viszony“ — mégis megállapítható, hogy egyik szolgálati

¹ *Schmoller*: Die Natur d. Arbeitsvertrags u. d. Kontraktbruch (Zeitschrift f. d. g. Statswissenschaft XXX. k. 452 s. köv. 1.

² Das bürgerl. Recht u. die besitzlosen Volkklassen.

viszonyban sincs teljes mértékben biztosítva a munkás megélhetése. Hogy a munkáltató házában kívül lakó és étkező munkásnál ez így van, az a szerződés egyéni jellegéből magyarázható, de az, hogy az 1876: XIII. t.-c. 52. és az 1907: XLV. t.-c. 46. § *i)* pont szerint a cseléd éheztetése nem szerződés felbontási ok az még az egyéni jelleg mellett is érthetetlenül igazságtalan rendelkezés.

A szolgálati szerződésnek részleteiben feltalálható igazságtalanságok csak következményei annak a megkötéskor felmerülőnek, hogy a munkás nem tudja azt, hogy milyen feltételek mellett kötötte le munkaerejét. Az ipari munkások részéről kötött szolgálati szerződés tulajdonképpeni tartalmát a munkarend írja körül, ezt a munkarendet pedig a szerződéskötéskor a munkás nem ismeri, sőt hiába is ismerné, mert a gyáros jogosult a munkarendet később bármikor megváltoztatni és ha az ipartörvény tervezete törvénné lesz, ezentul is megfogja tehetni (406. §), sőt ugyan e tervezet 327. §-a szerint a munkáltató jogosítva lesz a szolgálati szerződést a munkás hátrányára megváltoztatni.

A munkás tehát szabály szerint elfogadja a munkáltató feltételeit, mert szorult helyzetében nem is gondol arra, hogy a maga részéről is szabjon feltételeket. Elképzelhetetlen már most, hogy e szerződés feltételei a munkásra oly mértékben legyenek kötelezők, mint a munkáltatóra.

A mikor ezeket az ellenvetéseket hallják, akkor a munkás védelmét a jogegyenlőség nagy elvének hangoztatásával akarják megakadályozni. Csakhogy az a jogegyenlőség, melyet hangoztatnak *tulajdonképpen egyenlőtlenség*.

A jogegyenlőségnek alsóbb foka a mindenkire nézve egyenlő jogi elbánás. A jogegyenlőség magasabb foka az elkülönítés, a viszonyok s a személyek különös sajátságaihoz való alkalmazkodás. A munkások szövetkezése tekintetében csak az előbbi s alsóbbrendű jogegyenlőség követeléseiig jutottunk, de már is közbehangzik különböző oldalról a magasabb foku jogegyenlőségnek ellentétes jelentésben vett

követelése, mely az alapelvekben látszólag megegyezik a jog-egyenlőséget követelők alapelveivel. Ugyanigy okoskodnak, mint az egyenlőség követelői, nevezetesen a feladatok és kötelességek különbözősége a jogok különbözőségének is alapja; s addig míg a vállalkozónak más kötelességei vannak, mint a munkásnak, más jogainak is kell lennie.¹ Az eltérés már most itt kezdődik, mert a míg a jogegyenlőség követelői a több vagy terheesebb kötelesség ellenértékeként legalább annyi jogot követelnek, a mennyi joga másnak kevesebb vagy kisebb kötelesség ellenében van, ha már több vagy nagyobb jogot hiába követelnek; addig a másik oldal éppen ellenkezőleg kevesebbet tart megadhatónak.

A hol a munkások a vállalkozóval szemben erősebbeknek látszanak, rögtön felhangzik a védelem szükségessége utáni követelés, mert a jognak kötelessége a gyenge védelme; de azt mindenki elfelejti, hogy a munkás állandóan s általában a gyengébb fél, tehát általános s állandó védelemre szorul, míg a vállalkozó ezen erősebb voltánál fogva oly feltételek mellett köti a munkaszerződéseket, a milyenek mellett neki tetszik,² a feltételeket diktálja s a munkásokra rákényszerítheti,³ a minek a lehetősége nem volna szabad, hogy meg legyen, a minek viszont csak úgy lehet utját állni, ha a munkások a szerződési feltételek megállapításánál épp úgy érvényesülnek mint a munkáltatók.

A munkáltató és munkásnak a szerződés megkötése utáni viszonya is megvilágítja azt a tényt, hogy a szerződéskötés előtt sem lehettek a felek egyenlők. Hogyan képzelhető másképen az, hogy a munkás jogot adjon a munkáltatónak arra, hogy őt megbüntesse, a mely jogot az ipartörvény ter-
vezetének 345. §-a világosan fentart.

¹ *Wenkstern*: Arbeitsvertragsgesetzgebung (1900) 41. l.

² *Ab-Yberg*: i. m. 113 l.

³ *Schmith*: *Wealth of Nations* (Mecculoch kiadás 1855 Edin-bourg) 30. l.

Ehhez képest az 1898. évi II. t.-c. és a többi gazdasági munkástörvényekben a munkásokra és az 1907. évi XLV. t.-c.-ben a cselédekre vonatkozólag a gazdának biztosított az a joga, hogy a büntetést elengedje, még több függetlenséget biztosít, mert legalább formailag független hatóság szabja ki a büntetést.

A jogegyenlőség feltételezi, hogy a felek gazdasági erejük szempontjából is egyenlők legyenek. Mert már *Ihering* megmondta: „Gyönyörű egyenlőség! A mi a gazdagnak csekélység, az a szegénynek legyőzhetetlen akadály; szép egyenlőség az, mely a gyenge gyermekre ugyanazt a terhet rója, mint az erős férfiúra.

5. Mi a kérdés lényege?

Bármennyire tagadják is, a szolgálati szerződés érvényességének vitatása nem a magánjog elveiből folyik, hanem abból a hangoztatni nem mert, de mindenki által helyesnek ismert elvből, hogy a munkásnak, illetve vagyontalannak dolgoznia kell. Egész gazdasági és társadalmi rendszerünknek ez az elv az alapja s így hypokrizis ennek az elvnek érvényesülését tagadni. Az emberek évezredek óta keresztül hozzá szoktak ahhoz, hogy egy részük henyélt, más részük dolgozott. Dolgozott kényszerből, mint rabszolga, mint jobbágys és utóbb mint bér munkás. Csak a legujabb időben támadtak fel a munkások e kötelesség egyoldalúsága ellen.

A nagy társadalmi s jogi kérdés ma az, hogy tartozék-e a munkás dolgozni vagy sem. A kötelességet nem csak szerződés esetére kell értenünk, mert a szerződési szabadság *hazug frázis*. Az a kérdés, hogy tartozik-e minden körülmények között dolgozni. Erre a kérdésre kell őszinte feleletet adni! Ha a szerződést tolja valaki előtérbe, akkor már nem állíthatja, hogy a munkásnak dolgoznia kell, mivel a munkás kötötte szerződést nem lehet érvényesnek tekinteni. Érvény-

telen szerződés pedig nem kötelez. A ki ma szerződés alapján kötelezi a munkást a munkára, az szerződés nélkül is kötelesnek kell hogy tekintse, a ki nem tekinti születésénél fogva kötelezettnek, az nem tekinti a szerződés alapján sem kötelezettnek.

Törvényeink szelleme, a mely a munkátlanság nyomán megjelenő csavargást bűncselekménynek minősíti és kihágásként bünteti csak kevéssel haladottabb szellemű, mint az a közigazgatási önkénykedés, melylyel a szerződés nélküli munkást azonnal eltoloncolják.

Tagadhatatlan tény, hogy jogrendszerünk alapgondolata: *a szegény munkakötelessége*. Világos, hogy ez a kötelesség ellenkezik az egyenlőséggel és szabadsággal. Világos az is, hogy ezt a kötelességet csak oly jogrendnek szabad alapgondolatává tennie, a mely minden hatálya alá tartozó ember életszükségleteiről gondoskodik. *A rabszolgaságnak, a kötöttségnek tehát csak az alakja változott meg, de a lényége megmaradt.*

6. A munkások kényszerhelyzetének következményei.

I. A munkának a jogban nyert szabályozása egyike a legfelületesebben szabályozott anyagoknak. A munka szabályozása nemcsak az ember szabadságával s a munkának gazdasági jelentőségével áll ellentétben, hanem mindig egyik eszköze volt s maradt a kivívott szabadságjogok elkobzásának s így a munkásság elnyomatásának.¹ Kétségtelen, hogy a jogtudomány ebben nem az egyetlen, sőt nem is a leghatékonyabb tényező, de tekintélyének hatalmánál fogva nem is

¹ *Fülldes*: Zur Lehre vom Einkommen című művében mondja, hogy a feudális bilincsnél lerázás után végre is megint az alávetettség létesült a proklamált szabadság helyett.

a legkisebb. A jogász úgy szabályozza a szolgálati szerződést, mintha csak kötelmi kapcsolat volna, pedig mint jól mondja *Gierke*, mit érünk ezzel a fikcióval? Minek letagadni azt a tényt, mondja folytatólag, hogy kisebb-nagyobb urasági kötelékek ezek, melyek gazdasági vállalatok alakjában viselői a mai gazdasági életnek.

Ha semmi más bizonyítékunk nem volna arra, hogy az igazságra vonatkozó véleményünk és nézetünk viszonylagos, csak a munka szabályozásának módja, úgy ez az egy is elegendő volna e tétel bizonyítására.

Jogtudományunk egész szelleme római s a római államban kifejlett szabályok szerint kiépített elvek szerint döntenek a jogászok a mi életünkre vonatkozó jogkérdéseket. A munkára vonatkozó szerződéseket még most is így jellemzik a jogászok: „Azon szerződések csoportjában, melyeknél a kölcsönös szolgáltatások tágabb értelemben vett *használat* átengedésében és viszont ennek ellenértékében, vagyis bérében rejlenek...” tartozik az, melynél a használatnak bér ellenében történő átengedése az *emberi munkaerőre* vonatkozik.¹ Vagyis úgy beszélnek róla, mintha e munkaerőt külön lehetne választani az embertől.

Azokat a szerződéseket, melyek a munkára vonatkoznak, a jogászok két csoportra osztják a szerint a mint a munka közvetlen vagy közvetett tárgya a szerződésnek. Ehhez képest szolgálati és vállalkozási szerződésekről szólnak.²

Vállalkozási szerződés alatt azt a szerződést értjük, mely által a vállalkozó valamely mű előállítására kötelezi magát. Szolgálati szerződés alatt pedig azt, mely által a munkás a munkáltató háztartásában gazdaságában vagy

¹ *Fodor*: Magyar magánjog: III. k. Kötelmi jog 491. l. Ugyanigy Zlinszky-Reiner, Kolozsváry stb. Így a német írók is.

² L. az összes magánjogi kézikönyveket. *Dankwardt*: Die locatio cond. operis (Jahrb. f. Dogmatik: XIII. k. 299. s köv. l.) U. ez: Der Arbeitsvertrag (Jahrb. XIV. k. 228. s köv. l.)

üzlete körében teljesítendő valamely szolgáltatásra kötelezi magát. Más szolgáltatások teljesítésére való vállalkozás csak állandó alkalmazási viszonyban tartozik a szolgáltatási szerződés szabályai alá. Az előállítandó mű anyagának szolgáltatása, a munkaeszközök tulajdona lényegtelen. E szerint valamely cikkeknek a saját anyagából, saját szerszámmal való készítése nem teszi a szerződést vállalkozásivá. Kétségtelen, hogy ebben a tekintetben hátrányosabb helyzetben van a mai kor munkása, mert a múltban nem saját anyagát s nem saját szerszámmal dolgozott. Nemcsak sérelmes ez, hanem rút az a mód, amelyen ezt az ipartörvény és most ennek tervezete magába felvette. Kerülő uton, eldugva, a magánjog szabályai ellen jutott az ipartörvénybe, s most újra az ipartörvény tervezetébe. Az 1884: XVII. t.-c. 118. §-a szerint a gyáros elláthatja a munkást a gyárában készülő cikkek előállításához szükséges anyagokkal és a szükséges szerszámokkal úgy, hogy ezek árát a munkás béréből levonja. Ekkor a munkás saját anyagából, saját szerszámmal készíti a cikket. Ezt a lehetőséget a terv. 341. §-a is fentartja.

A munkásságnak lényeges sérelme, hogy a munkáltatónak módjában van a munkást szolgáltatási szerződés által teljesen lekötve alávetni és a vállalkozási szerződés kötése, vagy közönségesen akkord vagy darabszám munkának nevezett rendszer által a munka egész veszélyét a munkásra hárítani, csupán annyira köteles, hogy állandóan ellássa munkával.¹ A munkás ilyen kizsákmányolása miatt már régen eredménytelenül folyik a küzdelem s az ipartörvény tervezete 367. §-ában és 369. §. 4-ik pontjában ezt annak dacára továbbra is világosan fentartja. Nincs kétség aziránt, hogy a küzdelem ezután is tovább fog folyni, s hogy az ily kizsákmányolási mód lehetetlenné tételét fogja eredményezni.

A vállalkozási szerződés valamely mű előállítására, a szolgáltatási szerződés valamely munka teljesítésére irányul.

¹ 1884: XVII. t.-c. 95. § c) pont és az ipartörvény terv. 369. §.

Világos már most, hogy olyan esetben, a mikor az anyag, a szerszám a munkásé, vagy a mikor darabszám szerint dolgozik nem volna szabad, hogy szolgálati szerződésben álljon. Az anyag s szerszám tulajdonával jár a veszélyviselés a cikk s munka megfelelő volta, a darab szerinti munkánál a munka jóságáért való felelősség és a munkának kellő időben való elkészülésének veszélye.

Milyen igazságtalan, hogy a munkás sem az anyag kiválasztásába, sem a szerszám rendelésébe nem foly be, hogy a munka részletei tekintetében engedelmességgel tartozik, hogy mint vállalkozó is éppen úgy függ a munkáltatótól, mint függ akkor, ha veszélyt nem visel.

A magánjog a munkásnak ezt a szerződését nem is tekinti szolgálati szerződésnek, a mi kifejezést is talál a polgári törvénykönyv tervezetében.

Különös, hogy az ipartörvény tervezete a polgári törvénykönyv tervezetével ellentétben állhat, sőt, hogy mind a kettőből törvény lehet ez ellentét dacára is. A polgári törvénykönyv, úgy mint ma is az általános magánjog egy oly elvet fog tartalmazni, a mely nincs érvényben, a mi azonban nem fogja a törvényhozást megakadályozni abban, hogy mind a két törvényjavaslatot ne emelje törvényerőre. Ki tördök azzal, hogy az ipartörvény súlyosabb rendelkezései érvényesülnek a magánjog enyhébb védekezései helyett.

A magánjog szerint az, aki valamely mű előállítására vállalkozott az vállalkozási szerződést kell hogy kössön, de nem szolgálatit. A vállalkozó nem állhat szolgálatban, mondja az elméleti jogász, mikor tanít, — a munkás más szolgáltatásban állva, ezzel ennek terhei könnyítésére köthet vállalkozási szerződést, mondja az ipartörvény és ennek tervezete. Szomorú eltérés az elv és élet között.

E szerint az érvényes jog szerint szolgálati szerződés nem csak az a szerződés, mely által a *munkás* munkaerejét bizonyos időre bérbe adja, hanem az is, a mikor bizonyos mű előállítására vállalkozik, munkaerejét bizonyos mű elő-

állítására adja bérbe.¹ A munkás hátránya az, hogy csak ő köthet lekötöttség mellett vállalkozási szerződést, míg más szerződő a vállalkozási szerződés mellett belátása szerinti szabad mozgását megtartja.

II. A lekötöttség módja, a kizsákmányolás lehetősége, az alávetettség az minden alkalmazottra nézve egyenlő, ebben nincs eltérés. Az alkalmazottak nagyrésze azonban úgy fogja fel a maga helyzetét, mint a mely a többi alkalmazottal szemben előnyösebb. Holott csupán az áll, hogy mindegyik alkalmazott kizsákmányolási módja más. Igaz ugyan az, hogy az ipari munkást kizsákmányolhatni vállalkozási szerződés révén, de az is bizonyos, hogy valamennyi alkalmazott alávetettsége lényegében egyforma. Eltekintve az alkalmazottak gazdasági helyzetétől, jogi helyzetük szabályozásának elvei azonosak. A jog csupán egyetlen egy féle munkát emel ki, a liberális munkát vagyis azt, a melyet a honoráciorok üznek, a szabad foglalkozásokat: az ügyvédi, orvosi stb. munkát. Az ezeket üzők csak abban az esetben kerülnek szolgálati alárendeltségi viszonyba, ha e viszony állandó.

A többi szellemi munkás helyzete a munkáltatóval szemben olyan, mint a munkásé. Az új ipartörvény tervezetének XVII. és XVIII. fejezetei erre nézve fényes bizonyosságul szolgálnak. A munkások, kereskedelmi alkalmazottak és magántisztviselőkre vonatkozó szabályok közösek s csak 24 olyan szakasz van, mely a munkásokra nem, hanem csak a kereskedelmi alkalmazottakra és magántisztviselőkre vonatkozik. Szoktunk ugyan külön beszélni az egyes szolgálati szerződésekről, ezek lényegükben azonban nem mutatnak eltérést.

A szolgálati szerződésben két fél áll egymással szemben: a munkáltató és az alkalmazott, a kít röviden munkásnak fogunk nevezni. Bárki és bármily munkára nézve kössön szolgálati szerződést, a törvény e kötésből kifolyólag köteles-

¹ V. ö. *Merlin*: Le contrat de travail: 1. I.

ségeket állapít meg, melyek teljesítését a munkástól megköveteli. Vannak a szolgálati szerződések következtében felmerülő általános s különös köteleességek.

Minden szolgálati szerződés szerint a munkás kötelessége egyrészt a végzendő munkához szükséges szakismeret, másrészt a munkáltató utasításainak megkövetése. E szerint tehát a szakismeretnek nem szabad oly mértékűnek lennie, hogy az a büszkeség s öntudatnak is olyan mértékét kiváltsa, a mely az utasítások elfogadását tűrhetlenné tenné. Kétségtelen azonban mégis, hogy a szakismeretnek ez a mértéke nem egy munkásban meg van, de az utasításhoz mégis ragaszkodik, hogy a munkaalkalmat el ne veszítse. Van olyan munkás is, aki utasításához nem köteles ragaszkodni, de ez a munkásoknak kiváltságos csoportja: ügyvédek, orvosok, köztisztviselők.

A közönségesen munkásoknak nevezettekre nézve azonban a kötöttség áll. Neki alkalmazkodnia kell. Ez az alkalmazkodási kötelesség a szolgálati szerződésnek leglényegesebb elve. Ezáltal kötik le a munkást teljesen a munkaidő alatt. Minden mozgását előírja a munkáltató akár a gépét, melyet a gépgyárostól rendel. Ebből folyólag a munkás a termelési folyamatot végző gépek egy részévé válik s így a munkáltató kell hogy mindennel ellássa, ami a termeléshez kell, gondoskodjék róla, mint gépeiről s minden véletlenért felel, ami a munkásban kárt okoz. Ezeket a következményeket azonban fokozatosan áthárítják a munkáltatók.

Ez utóbbi három irányu kötöttség közelebbről nézve teljesen összetut. Ez azt jelenti, hogy a szolgálati szerződés *egyéni* szerződés. Csak az teljesíthet, csak annak s úgy köteles teljesíteni, a hogy a munkáltatónak tetszik. Világos, hogy ez a szabály a kismesternek, a házi cselédet fogadónak szerződésére vonatkozólag a múltban helyes lehetett, de ma már és pedig a részvénytársaságnak a munkással kötött szerződésére nem. Azonban a munkásra semmit sem alkalmaznak abból, ami az alapgondolatból rá nézve előnyös volna.

Ha a szerződés *egyéni* s *egyénekhez* kötött, akkor a munkásra nézve lényeges a munkáltató megbízottja, aki őt utasítja, lényeges annak a munkásnak személye, akivel együtt dolgozik s akkor a mai jog alapján áll, mikor a munkáltató megbízottja ellen kifogást érvényesít, amikor a vele dolgozó munkással való további munkálkodást megtagadja.

Csak hogy a mai jogrend alapelveiből folyó s a munkásoknak kedvező részletelveket nem engedik érvényesíteni.

III. A szolgálati szerződések közt van ugyan különbség, mert más a magántisztviselő és más a házi cseléd helyzete, azonban ezek az általános elvek mindegyikre nézve egyaránt állanak s így kétségtelen, hogy az alávétettség s az utasítás szerinti eljárás mindegyiknél meg van.

A fontosabb teendőket ellátó alkalmazott még jobban meg van kötve, mint a kevésbbé fontos teendőket ellátó. A gyárigazgató bajosabban kap új állást, mint a munkás vagy a cseléd s így tünni s engedelmeskedni, nagy eredményt elérni még inkább kell, mint a munkásnak. Hogy ebből a célból sokszor alkalmazott társait segít kizsákmányolni, az az ő szolgálati viszonyát csak még inkább megvilágítja a látó előtt.

De jobban köti őt saját szerződésének tartama is, melyet rendszeren hosszabb időre kötnek, mint a lényegtelen feladatok teljesítésére alkalmazottakét. Bár lehet cseléddel is hosszú lejáratu, vagy valamelyik fél élte tartamára szerződni. Akár cseléd kösse azonban az ily szerződést, akár egy részvénytársaság igazgatója, akár a gazdatiszt,¹ az eredmény egy: *a teljes lekötöttség.*

A szolgálati szerződésnek az alkalmazott egész életére s a munkakörnek a munkáltató által való megállapítása s szabad változtatási joga melletti megkötését eddig semmiféle tételes törvény nem tiltja. E szerint lekötötheti magát valaki egész életére, sőt a legtöbb alkalmazott örül, ha minél hosz-

¹ V. ö. Az 1900: XXVII. t.-c. gazdatisztokra nézve.

szabb időre lekötötte magát. Az azonban nem igen fordul elő elő, hogy valaki a saját élete tartamára biztosíthasson magának munkát, csupán az, hogy a munkáltató élte végeig lehessen szolgálatban. Az érvényes törvények és a tervezetek is csak ezt az esetet tartják szem előtt és szabályozzák. A polgári törvénykönyv tervezete ezt megszünteti, s 1618 §-ban kimondja, hogy az öt évnél hosszabb időre vagy valakinek élettartamára kötött szolgálati szerződéseket öt év után a kötelezett felmondhatja. Az ipartörvény tervezetének 362. §-a szerint 2 év után minden szolgálati viszony felmondható.

Milyen visszaesés ez a francia forradalmi idő számítás XI-ik évi germinal 22-iki törvényével szemben, a mely szerint egy évnél hosszabb szolgálati szerződést csak művezető köthetett.

Kétségtelen, hogy a szolgálati szerződés a rabszolgaság intézményének egyenes leszármazottja. Mert mi különbség van a házi teendők végzésére alkalmazott rabszolga és az életfogytig vagy a gazda életfogytáig szerződött házi cseléd közt?! Bért kap az utóbbi, az előbbi nem kapott. A cseléd felmondhat, ha házasságkötés által önállóságra tehetne szert, melyre a szolgálati idő betöltése esetén nem lehetne kilátása. A rabszolga a házasság dacára sem szabadult. A cseléd felmondhat, ha szüleinél való jelen léte a család fentartására nélkülözhetetlen és ha a gazda más községbe teszi át lakását. A gazdasági nőcseléd, ha teherbe jut. A rabszolga nem szabadulhatott. De nem tartozik-e mindakettő a munkát utasításhoz képest ellátni. Nem állhat-e s nem áll-e mindkettő házi fegyelem alatt? Nem tartozik-e a cseléd is bármikor felvilágosítást adni, elszámolni?!

A cseléd az 1876: XIII. t.-c. 42. §-a szerint tartozik a házi rendhez alkalmazkodni. A gazda tudta és beleegyezése nélkül ki nem mehet. A gazda tilalma ellenére látogatót nem fogadhat, engedelem nélkül éjszakára senkit be nem fogadhat. Szintígy rendelkezik az 1907. évi XLV. t.-c. 19. §-a. A gazda

megvizsgálhatja a házi cseléd holmiját, a házi cselédet becsületében szóval vagy tettel sértheti.

A mai cselédnek ezzel szemben kötelessége is több van, mert felelősséggel tartozik s kártérítésül nemcsak bére tartható vissza, hanem vagyona is lefoglalható.

A munkás és minden alkalmazott joga szempontjából törvényeink nem egy helyes elvet tartalmaznak, a nélkül azonban, hogy ez elvek következményeit levonnák. Ezek közt a legnevezetesebb az 1876: XIII. t.-c. 30, az 1884: XVII. t.-c. 39, és az 1907 évi XLV. t.-c. 23. §-ban kifejezett elv, hogy a munkás csak *oly mértékben alkalmazható munkára, mely testi alkotásának és erejének megfelel.*¹ Ebben benne van az is, hogy a tuleröltetés tilos. De hol van az a szabály, mely e miatt megbünteti a munkáltatót?! Még magánjogi felelőssége alól is mindinkább kibujik.

Ez az elv az individualismusból nem folyik, ez szociális elv, mert az individualismus álláspontja a szabad s egyéni szerződés, melyben mindenkinek joga s kötelessége a maga érdekét megvédeni. Az individualismus nem törődik azzal, hogy miképen védi meg valaki magát. A magyar törvények nem is védik meg a munkást, a fenti általános elv a törvénybe bele van illesztve, de a részletes szabályokról, melyek ezt biztosítják, megfeledkeztek. A munkásoknak ily esetre való biztosítása az első tény, melyet feljegyezhetünk, csakhogy törvényünk ennek terhére a munkásokra és a közre hárította.

7. A törvény s a szerződés szabadsága.

Az európai törvények, a jogirók és gazdasági irók ugy mint a szerződéseknél általában a szerződési szabadságot állítják a szolgálati viszony homlokterébe. Ez azonban helytelen, mivel ha ez állana, akkor a törvényeknek csak szer-

¹ V. ö. Az ipartörvény terv. 327 §-nak.

ződés pótló rendelkezéseket volna szabad megállapítani, de a szerződő feleket nem korlátozhatná. Minden európai törvény azonban korlátokat létesít. Azok a korlátok, melyeket a törvények a munkás védelmére létesítettek nem csak a munkások, hanem a köz érdekében is léteznek, s ilyenképen ezek létesítése nem egyoldalú osztályérdek, hanem közérdek. Ezek azonban nem elégítik ki a munkások érdekét, mert a munkáltatókkal szemben elég védelmet nem nyújtanak.

Azokat a kötelező szabályokat, melyek alól nincs eltérés minden szolgálati szerződésre vonatkozó törvény külön állapítja meg.

1. A házi cselédekre nézve az 1876: XIII. t.-c. a következő korlátokat állapítja meg: *a)* nem köthető oly szerződés, mely meghatározott számú évek, hónapok, hetek vagy napok számában ki nem fejezhető, ha a szerződés fel nem mondható; *b)* mely a jó erkölcsökbe vagy törvénybe ütköző cselekmény végzésére vonatkozik (13. 14. §).

2. A gazdasági cseléddel az 1907. évi XLV. t.-c. szerint kötött szerződés: semmis *a)* ha a cseléd vagy családtagja valamely munkáért nem kapna díjazást; *b)* ha a cseléd családtagja oly időben, mikor a gazdánál munkát nem kap, másnál se vállalhatna munkát (8 §); *c)* ha a cseléd arra kötelezi magát, hogy járandóságát egészben vagy részben eladja valakinek; *d)* ha valakit feljogosítana a szerződés, hogy a cseléd járandóságát egészben vagy részben szeszes itallal vagy bármivel megváltsa (9 §); *e)* ha a cseléd vagy családtagja valakinél vásárolni köteles, vagy valahol vásárolnia tilos. (10 §);

3. A mezőgazdasági munkásokra vonatkozó feltétlen korlátozó rendelkezések nincsenek.

4. Az ipari munkásokra vonatkozólag azonban van a szerződési szabadságnak korlátja. E korlát vonatkozik a munkaidőre s a munkások részére áruk és szeszes italok hitelezésének tilalmára, bizonyos helyen való beszerzésére, vagy a bér vagy egy részének áru alakjában való kiadására. (Az ipart. 115. s köv. §§-ok.) Az ipartörvényben a mun-

kások érdekében egy oly szabály foglaltatik, mely látszólag rendkívüli előny a munkásság többi részével szemben, azonban ez csak látszat, miután csak az ifjúkori munkásokra vonatkozik a törvény s ezeket sem védi, mert a törvény a 14 éves gyermeknek 10 órán keresztül való foglalkoztatását engedi meg. Az ipartörvény védelmén túl az ipartörvény tervezete sem ment. Ennek 342. §-a is csak annyit mond, hogy szeszes italokat s árukat a munkáltató nem hi-telezhethet, kivéve a lakást, földet, élelmi szereket, tüzelő, világító anyagokat. Az ipartörvény tervezete az ifjúkoru munkások és a nők védelmére tartalmaz szabályokat, melyeket azonban nem lehet kielégítőeknek tekinteni. (XX. fej. 413 s köv. §§.) A felnőtt munkások, a kikhez már a 16-ik életévüket betöltött munkások tartoznak védelméről nem érdemes szólni, az egész annyi, hogy öt órai munka után pihenőt kell engedni (XXI. fej. 434 s köv. §§).

Az ipari munkások szerződési szabadsága tehát tényleg meg van, sőt az ipartörvény módosítása esetén is meg fog maradni, mert azok a korlátok, amelyeket az ipartörvény tervezete magában foglal a lehetetlenség határán vannak. Legfeljebb az fog ebben korlátot látni, aki azt hiszi, hogy a jog még a természet felett is áll.

8. A munkakönyv.

A munkakönyv nélkül nálunk nem is tudják a munkást elképzelni. Az ellenőrzést oly lényegesnek tekintik, hogy ennek eszközéül mindent felhasználnak. Pedig ha egyéni és szabad a szerződés, ha magát a munkás úgy is teljesen leköti, akkor nem kell ellenőrzés.

Angliában még a cselédeknek sincs munkakönyve, nálunk az ipartörvény tervezete szerint a magántisztviselőknek is lehet.

A munkakönyv alatt tág jelentésben mindazokat az

ellenőrzésre s igazolásra szolgáló okiratokat értjük, melyeket a munkásoknak a hatóság szolgáltat ki, s melyek nélkül szolgálati szerződést kötni nem szabad. Ide tartozik tehát a cselédkönyv s a munkás igazolvány is. Szűkebb jelentésben véve a munkakönyv fogalmát, alatta az 1884 : XVII. t.-c. által elrendelt s az ipari és gyári munkások igazolására szolgáló igazolványt értjük.

Kereskedősegédeknek, fontosabb teendőkkal megbízott iparossegédeknek, magántisztviselőknek nem kell munkakönyv. Minden más ipari alkalmazottnak azonban még ha otthon vagy atyjánál dolgozik is, munkakönyv kell.

A házi cselédnek az 1876 : XIII. t.-c. 69. §-a szerint, a gazdasági cselédnek az 1907 : XLV. t.-c. 2 §-a szerint cselédkönyv, a gazdasági, erdő, vízi, ut, vasut, építési stb. munkásoknak az 1898 : II. t.-c. 1 §-a szerint munkásigazolvány kell.

A munkakönyvvel való ellenőrzés már most akként történik, hogy a szerződés megkötését ebbe az igazolványba bejegyzik. A házi cseléd és ipari munkás által kötött szerződés ezenkívül az előljárásnak, illetve az iparhatóságnak bejelentendő. A munkakönyvet a munkáltató őrzi. Az ellenőrzés leghatékonyabb módja az, hogy munkakönyv nélkül a munkás, a ki ilyet köteles váltani, nem köthet szolgálati szerződést. A ki ez ellen vét, az kihágást követ el.

Ennek a körülménynek a jelentősége a munkásokra abban van, hogy a munkás a munkáltatóhoz van kötve, ennek ki van szolgáltatva. Mert olyan esetben is, a mikor igaza van, nem mehet perre, miután az alatt míg a per folyik, nem tud megélni. Az a szabály, hogy a munkakönyvet a munkáltatónak ki kell adni nem biztosíték, mert az ellene vétők büntetése nagyon csekély.¹

A munkásoknak ily módon való lekötését mind szélesebb körre tetjeszti ki törvényhozásunk. Az ipartörvény tervezetének

¹ V. ö. Az ipartörvény terv. 323 §-t is.

310 §-a a munkakönyvet csak a következőkre nézve nem kívánja: *a)* közönséges napszámosok; *b)* az olyan segédek, segéd munkások vagy gyári munkások, akik iparos- (kereskedő) tanulók nem voltak, s akikkel szemben a munkáltató világosan kikötötte, hogy az alkalmazás csak ideiglenesen, kiegészítőképen és nyolc napnál rövidebb időre történik, ha ez az alkalmazás nyolc napnál hosszabb ideig tényleg nem tartott. Ha azonban ezeknek a munkásoknak előbb valamely munkaviszonyban szükségök volt munkakönyvre, akkor ez a kivétel rájuk nem áll.

A munkakönyv arra való, hogy a munkások ellenőrizhetők legyenek, hogy a munkáltató a munkás egész életébe ennek legifjabb korától betekintést nyerjen s így ismerje. Hogy tudja, hogy valamely munkáltatóval szemben nincs teljesítetlen szerződése. Vajjon az nem azt jelenti-e, hogy a munkás meg van kötve jobban, mint a homlokán tüzes vassal megpecsételt rabszolga? Miért kell mindazt tudnia a munkáltatónak s miért nem kell a munkásnak is tudnia azt, hogy kinek tartozik a munkáltató, nem sértette-e valamely munkásával szembeni szerződését? Vajjon ez nem volna a munkásra nézve lényeges?

9. A munkajog formalismusa.

A jog formalismusa, vagyis a jogszabályokban megállapított alakszerűségek és szigorú határnapok, melyeknek nem ismerése jogvesztéssel jár, a munkássággal szemben, mely e szabályokat mindig kevésbé ismeri mint a munkáltatók, jogfosztásra vezet. A jogrend tele van ily szabályokkal és sokak véleménye szerint ezek nélkül nem létezhetik. Hogy ez mennyire téves állítás azt néhány ilyen szabály eléggé megfogja világítani. De még ha állana is ez a feltevés, az semmi esetre sem áll, hogy e szabályoknak olyanoknak kell lenniök, hogy okvetlenül a munkásnak váljanak hátrányára.

Az 1884: XVII. t.-c. 141 és 176 §-ban körülírt az a joga a munkásnak, hogy a mennyiben a békéltető bizottság és az iparhatóság határozataival nincs megelégedve 8 nap alatt a bírósághoz fordulhat az esetek legnagyobb részében tárgytalan, mert a munkások még ma sem ismerik ezt a szabályt. Ép így tárgytalan lesz az ipartörvény tervezetének 325. §-ban megállapított kártérítési joga, melyet három hónap alatt kell majd érvényesíteni a munkáltató ellen.

A mezőgazdasági munkásokra vonatkozó elvek szigorú alakszerűségei a munkásokra vonatkozó részükben, ezeknek rendkívüli hátrányára szolgálnak. Az 1898: II. t.-c. 6 §-a szerint a szerződő feleknek a törvénnyel, vagy a törvényhatóság szabályrendeletével ellenkező megállapodásai egyáltalán nem — a szerződési okiratba fel nem vett megállapodásai pedig csak a törvény rendes útján érvényesíthetők.

Ki fogja azt az állítást kockáztatni, hogy ez a szabály a munkáltatóra nézve is lehet hátrányos? Nem arra való-e ez a szabály, hogy a munkáltató bátran ígérjen a tudatlan munkásnak akármit s utóbb e szakaszra hivatkozva megtagadja?

Nem egyedül a munkásra nézve hátrányos-e az a szabály, hogy a törvény 7-ik §-a szerint a munkásoknak kell kizárni az egyetemlegességet. Miért nem megfordítva? Miért nem a munkáltatóknak kell az egyetemlegességet kikötni? A munkás jogának kijátszását eredményezi az a szabály, melyet a 26 § foglal magában s a mely szerint a munkás, ha a törvényben biztosított azzal a jogával akar élni, melynek alapján a szerződést felbonthatja, akkor ezt az eset után 24 órával szóval vagy *ajánlott* levélben a munkáltatóval közölnie kell. S ha e *közlést* elmulasztja a szerződést ez alapon fel nem bonthatja. Tehát ha elment szó nélkül, vagy nem az illetékes tényezőnek mondta meg, hogy jogával él, akkor szerződésszegő és megbüntetik. Ugyanez áll a törvény 29 §-ról, mely szerint a szerződés felbontása miatt 48 óra alatt kell panasszal élni.

Ugyanugy mint az 1908: II. t.-c. 26. §-a intézkedik az 1899: XLI. t.-c. 25. §-a vizi, ut s vasutépítő, az 1900: XXVIII. t.-c. 23 §-a az erdő munkásokra, csakhogy a határidőt három napban állapította meg. Az 1900: XXIX. t.-c. a dohánykertészeknek 48 órai időt szab.

Az 1907: XLV. t.-c. 16. 44 §§-ai szerint, az aki a szerződés megszüntetését jogtalannak tartja az tartozik panaszát 8 nap alatt előterjeszteni. A gazda és a cseléd részére egyforma határidő, vajjon ez jogegyenlőséget jelent a gyakorlatban?

Ezek s a többi alakszerűséget megállapító szabályok mind a munkások hátrányára vannak. Ennek dacára az ilyen szabályok nem hogy kevesbbednének, hanem folyton szaporodnak. Ezek azok a szabályok, melyek a törvényekben a munkásosztályt láthatatlan veszélyként sujtják s ez az oka annak, hogy a nép a törvényekben mindig valamely láthatatlan rémet sejt.

Milyen igazságtalan formalismus az, a melyet az ipartörvény tervezetének 337. §-a ír elő, mikor a munkásnak felelősége, szülői, gyermekei halála miatti mulasztás esetében egy napi bért csak akkor biztosít, ha a munkás a mulasztást 24 órával előbb bejelenti. Vagy a 372 §-nak az a szabálya, mely szerint kártérítés iránti igényét a munkáltatóval szemben három hónap alatt kell érvényesítenie.

10. A viszonyok jelentősége.

A szolgálati szerződés tárgyalása közben sohasem szabad szem elől téveszteni azt a körülményt, hogy a munkás csak azért bocsátja erejét áruba, mert ennek a révén akar, sőt ennek a révén kell megélnie. E szerint tehát a szolgálati szerződésnek ezt a célt biztosítania kell, s minden olyan szerződés, mely ezt nem képes elérni érvénytelen kell legyen. E körülmény szem előtt tartása arra kötelezi a törvényhozót,

hogy a szolgálati szerződés megkötése idejében létező és a fenállás alatti viszonyokat egyaránt figyelembe vegye. Ha a szolgálati szerződés megkötésekor sem biztosítja már a munkás megélhetését, akkor a szerződést *uzsoraszerződésnek* kell minősíteni s ez alapon érvénytelennek nyilvánítani. A külföldi jogtudomány és gyakorlat e tekintetben már megállapodottnak tekintendő, habár a részletek tekintetében még mutatkoznak eltérések. A legfőbb hiány azonban az, hogy a szolgálati szerződés feltételei közt a standard of life — nem nyer még kellő elismerést. Ezt a polgári törvénykönyv tervezetének 957 §-a sem fogja biztosítani, mivel a szolgálati szerződés szempontjából külön szabályokat kellene létesíteni, mert az általános uzsora szakasz csak a legdurvább esetekre fog kiterjeszteni. Ez a körülmény a rendelkezésből magából eléggé kitűnik. E szerint semmis minden oly szerződés, mely által az egyik fél a másik fél tapasztalatlanságának, könnyelműségének vagy szorult helyzetének felhasználásával a saját szolgáltatásának értékét aránytalanul meghaladó ellenszolgáltatást köt ki magának.

A mai magyar szolgálati szerződés átalakulás előtt áll. Azonban a munkásokra nézve legnevezetesebb követelmény most sem fog megvalósulni. Az t. i., hogy a szolgálati szerződés érvénytelenné legyen akkor is, ha a szolgálati viszony tartama alatt változnak meg annyira a viszonyok, hogy az alkalmazott megélhetése megnehezült.

Ez elvek általános érvényesülésének minden szerződésre és minden körülményre való kiterjesztése ellen annál kevésbbé lehet felszólalni, mert a viszonyok bármily megváltozását csak azért lehet figyelembe venni, mert a miatt megnehezült az alkalmazottak megélhetése. Egészen világosan kitűnik ez a vízi munkálatoknál az ut és vasút építésnél alkalmazott napszámosok és munkásokra vonatkozó 1899: XLI. t.-c. 18 §-ában már kifejezést nyert gondolatból, mely szerint ha a munkáltatási viszonyok lényegesen megváltoztak és a munkások panaszára az első foku hatóság azt találja, hogy a

szerződésben meghatározott egységárak mellett a munka nem teljesíthető: új egyezkedésnek van helye.

Ugyanez az alapgondolata ugyane törvény 15 és az erdő munkásokra vonatkozó 1900: XXVIII. t.-c. 14 §-ának mely szerint, ha a munka elemi akadály (árvíz, széldöntés, hófuvás, belvíz stb.) miatt egy huzamban három napon át meg nem kezdhető vagy nem folytatható, a szerződéstől elállhatnak.¹ Világos, hogy a törvényhozó azért hozta e törvényt, mert tisztában volt azzal, hogy a munkás nem viselheti a viszonyok változásának hátrányait. Kétségtelen, hogy igazságtalanság, hogy még a külső körülmények szülte hátrányok viselése is a munkást terhelje és hogy lekötve marad az eredeti feltételek mellett a munka nehezebbé válása, tehát kisebb jövedelmezősége dacára. S mindez a helytelen elv, mely ellenkezik a munkabéri szerződés természetével, a jogászoknak nem tűnik fel s a munkások hátrányára hozott újabb s újabb törvények nem mozdítják meg a jogász közvéleményt, s e két törvényben már kifejezett elv általánosításával nem iparkodnak a munkások érdekét megvédeni.

A munkabéri szerződés célja kétségtelenül a standard of life biztosítása. Ezt pedig a viszonyok alakítják ki s állapítják meg. Ez az életmód a viszonyok hatása alatt áll s olyan, mellyel a munkás megelégedve csak ritkán van, de melyet addig, míg a többség elfogadja, maga is elfogad. Amint a többség az életmódot, melynek a munkabér az alapja, kivesli, a munkabér emelését fogja követelni. A munkabért a kereslet s kínálat viszonya állapítja meg, mégis úgy, hogy a kínálat emelkedése sem lehet alkalmas arra, hogy a munkabért a fentartási költségeken alul leszorítsa, de a fentartási költség is viszonylagos és rendes körülmények közt a családtagok átlagos számának rendes életviszonyok melletti megélhetés költségével egyenlő.² Másrésről a munkabért nem a

¹ Az erdőmunkások csak akkor, ha nem átalányban vállalták a munkát.

² *Lehmkühel*: i. m. 35. l a családi bért követeli tehát.

még szükséges utolsó, vagy néhány utolsó állapítja meg, hanem a munkások szervezett voltánál fogva a szükséges összesetek többsége s a mennyiben még nem, úgy a törekvés oda irányul. Miután pedig ez csak akkor lehet, ha ezek mind, vagy legalább nagy részben a munkát nem találtak által nem pótolhatók, a mi egyuttal az illető iparág virágzását is bizonyítja, vagy azt mindenesetre, hogy hátrányosan nem változott.

Miután már most az életmód javítása a körülményektől függ, ezek a körülmények pedig nemcsak a fenti külsők, hanem belsők is, t. i. az egy ágban alkalmazottak véleménye arra nézve, hogy munkájuk feltételei nem megfelelők, ezen ha többségi vélemény, közvéleménynek nevezhető tényező befolyást csak úgy nyer az életmódra, ha a munkaadó a kifejezett vélemény előtt meghajol, vagy ha ezt tenni nem akarná, a meghajlást kikényszerítik. Az összes feltételek a bér és idő, a bánásmód, a munkán kívüli elbánás stb. mind hozzá tartozik a munkásoknak a vállalkozóval összefüggő munkafeltételeihez.

A bér.

1. A bérről általában.

I. A bér a munkáltató részéről az alkalmazottnak munká-
erejéért fizetett díj. A bérből kell az alkalmazottnak magát
és családját a munka alatt, munkanélküliség, rokkantság és
munkaképtelenség esetén eltartani. A munkabérnek tehát
elegendőnek kellene lennie e szükségletek fedezésére. Csak-
hogy a munkabér megállapítására nemcsak a szükséglet
hat, hanem a munkáltatók érdeke is, mely a bért sohasem
engedi magasabbra emelkedni, mint az az összeg, melyet a
munkaerő a termelő szempontjából megér. Két ellentétes
érdek hat tehát a munkabér megállapítására, a mely a ki-
nálat és kereslet elvei szerint újabb s újabb munkaerőt hajt
a munkáltatók szolgálatába, a minek a munkaerő óriási ki-
nálata következtében a munkabér csökkenése a követke-
zménye.

A munkabér magassága a kínálat nagyságával fordított
arányban áll. Ezért a munkabér sohasem elegendő a munkás-
nak munkaképtelenség esetén való eltartására. Az államhatalom
nyult bele ennél fogva mindenütt e kérdés szabályozásába
s a munkásoknak munkaképtelenség, rokkantság stb. esetén
való eltartásáról gondoskodik, mi által azonban a bért szín-
tén lenyomja.

A bér ellenében szolgáltatott munkaerő a rossz táplál-
kozás következtében mind kisebb s így a munka is mind
silányabbá válik. A munkáltatók tehát újabb s újabb mó-

dokról gondoskodnak, hogy a munkás erejét minél jobban megfeszitse. Ilyen módok: az akkord munka és a nyereség részesedés.

Az akkord munkával nem csak azt érik el, hogy a munkás erejét a végsőig megfeszíti, hanem azt is, hogy a vállalkozás veszélyének egy nagy részét áthárítják a munkásra.

A nyereségrészesedéssel pedig az erők tulfeszítésén kívül arra kényszerítik, hogy a munkáltató szolgálatában minél jobban megkötik, mivel a leszámoláskor kapható néhány fillért nem nélkülözheti. Különben is mit ér a nyereség részesedés oly üzemben, melynek irányításába nem folyik be?!

Kétségtelen tehát, hogy a szolgálati szerződés a visszatérhes szerződések általános természetétől lényegesen különbözik, mivel a munkásnak nem áll módjában munkájáért minél magasabb bért biztosítani magának. A munkáltató az erősebb fél s ebben a versenyben természetesen neki kell győznie. Ennélfogva a szolgálati szerződésnek olyan jogi szabályozása, a mely az alkalmazottat védi a munkáltató visszaélése ellen az igazság követelménye volna.

II. A bér nagysága kétségkívül legkézzelfoghatóbb bizonyítéka annak, hogy a bér sohasem emelkedett a munkás család legszükségesebb élelmi szereit árának magasságaig, s így a bér még a munkaerő előállítási költségeit sem fedezi. A bérnek az árukkal azonos elbírálása tehát helytelen, s az összes ez alapon levont következtetések hamisak. Minden okoskodás megdől azon a ponton, hogy a munkaerő a munkástól elválhatatlan, s hogy a munkásnak nem csak azért kell a bér, mivel munkaerejét fen kell tartania, hanem mivel élnie kell.

Erről a körülményről hazai munkabéreink és az élelmi szerek árai kézzelfogható bizonyítékkal szolgálnak.

III. A munkáltatónak a munkással szembeni leglényegesebb kötelessége a munkabérfizetés. Különös, hogy a római jognak az az elve, hogy a bér utólag fizetendő a szolgálati szerződésnél érvényben maradt, míg pl. a lakbérleti szerző-

déseknél a római jog tanítása dacára hatályon kívül van, s ma a munkabér utólag, a lakbér előre fizetendő. Kétségtelenül a munkáltatónak előnyös a munkabér utólagos fizetése, s kétségtelenül a háztulajdonosnak előnyös a lakbér előzetes fizetése. Rómában a lakbért is utólag fizették, ezért volt a háztulajdonosnak a lakásban levő ingókra törvényes zálogjoga. E zálogjog az előzetes fizetés dacára megmaradt. Ez a példa fényesen bizonyítja a vagyoni erő tulnyomó befolyását a jogszabályokra.

2. A bérfizetés.

I. A szolgálati szerződés leglényegesebb ismertetője az, hogy a munkás bért kap. E bér mértékét a társadalom gazdaságtan szerint a piaci alakulás, a jogtudomány szerint a szerződés állapítja meg. Kétségtelen az, hogy a két állítás egymás mellett nem állhat meg. Vagy az első, vagy a második helytelen. Ez alól a vád alól a jogtudomány mivelői azzal iparkodnak kitérni, hogy a magok igazságát úgy tüntetik fel, hogy a szolgálati szerződés csak az egyes esetekben állapítja meg a bért, míg a piaci áralakulás a béreket általában, a szerződésekre való tekintet nélkül állapítja meg. Ennek a kibuvónak azonban nincs tartalma, mert még azokban az esetekben is, a mikor a szerződésben a felek a bért megállapítják, a megállapítás a piactól függ, csak hogy az esetek tulnyomó részében a felek a bér magasságára nézve meg se állapodnak, ilyen esetben a jog szabályai szerint a szokásos helyi viszonyok, vagy röviden a piac az irányadó. A szerződés e szerint a bérre nézve csak forma s magasságára lényeges befolyása nincs.

A bér az az ellenszolgáltatás, a melyet a munkáltató a munkaerőért ad. Lényegéhez a pénzben való szolgáltatás tartozik. Az európai törvények általában tiltják a bérnek másban mint pénzben való kiszolgáltatását, az ugynevezett

truck rendszert. E szerint a munkáltató nem adhat utalványokat, *jancsi-bankókat*, s a törvénynek e rendelkezését nem kerülheti meg azzal, hogy arra kényszeríti munkásait, hogy bizonyos helyen vásároljanak. Ez a rendelkezés azonban hatálytalan, mert ott, ahol a gyárban kávé van, s ott, ahol a gyártelepen csak a gyárosnak van üzlete, ott nincs szükség ilyen kikötésre. De meg maga a törvény nem olyan következetes, hogy ugyane visszaélést teljesen kizárná, mert az 1884: XVII. t.-c. 118 §-ban csak azt mondja, hogy árukat és szeszes italokat a gyáros nem *hitelezhet*. Tehát a nem gyáros hitelezhet, a gyáros készpénzért adhat. Megengedi a törvény, hogy a munkáltató, ha gyáros is elláthassa munkásait lakással, tüzi fával, földhaszonélvezettel,¹ rendes étellel, orvossággal, orvosi segéllyel, szerszámokkal s a cikkek előállítására szükséges anyagokkal s az érték járó összegeket a bérfizetés alkalmával a bérből levonhatja. Vajjon ez a rendelkezés nem arra való-e, hogy az egy rendelkezéssel látszólag lehetetlenné tett *truck* rendszert a gyáros megvalósíthassa?

Az ipartörvény tervezete 341 §-ban még kiterjeszti azoknak a cikkeknek körét, melyek a munkáltató által szolgáltathatók, ilyenek: ételmi szerek, világító anyagok, s a fűtés és világítás. Mint tárgyatlan azonban mellőzi az orvosságot és orvost.

Kétségtelen, hogy a jancsi-bankó ép úgy mint az ételmi cikkeknek, lakásnak, földhaszonbérletnek s egyebeknek szolgáltatása függővé teszi a munkást a munkáltatótól, mert a szolgálati szerződés megszüntetését megnehezíti. A munkás egyszerre válik kereset s kenyérméltóvá és hajléktalanná.

A mezőgazdasági munkásokra nézve az 1898: II. t.-c. 32 §-a akként intézkedik, hogy a munkások munkabérét, étellelési járandóságát szeszes italokkal vagy árucikkal egészben vagy részben megváltani, bármilyen utalvánnyal fizetni,

¹ Helytelen kifejezés a haszonbérlet helyett.

a munkásokat arra kötelezni, hogy élelmi, élvezeti, ruházati cikkeiket, eszközeiket a munkáltatónál, vagy az általa kijelölt egyénnél vásárolják, tilos. Ugyanez áll a vizi munkások, ut, hid, vasut építésnél alkalmazott munkásokra (1899 évi XLI. t.-c. 19. §), az erdő munkásokra (1900: XXVIII. t.-c. 17 §), dohánymunkásokra (1900: XXIX. t.-c. 16 §) nézve, de nem a házi, sem a gazdasági cselédekre nézve, kivéve, hogy a *jancsi*-bankókkal való fizetés és a szeszes italokkal való visszavásárlása a cseléd járandóságának tilos (1907 XLV. t.-c. 25 §).

A bérfizetés módjára vonatkozó észrevételeinket, a mennyiben a törvény azokat szabályozza, már fentebb megtettük. Az a szokás, hogy a bért szombaton fizetik ki, nem hagyható észrevétel nélkül, mert igen sok a műveltség alacsony fokán álló, csekély akaraterejű munkás alkoholismusának az oka. A vasárnap nyitott korcsmáival állandó csábító, pedig a munkáltatóra nézve nem járna hátránnyal a más napon való fizetés.

A bérfizetés helyéről a törvények külön nem intézkednek, de a magánjog elveinek megfelelően a munka teljesítése helyén eszközlendő. Világos törvényi rendelkezés azért kellene, mert a munkásoknak igen sok esetben a munkáltató távol levő lakására kell menniök a bérükért.

II. A mi azt a kérdést illeti, hogy mikor jár a bér, arra vonatkozólag azt a feleletet adhatjuk, hogy akkor, ha a teljesítés megtörtént, vagyis ha a munkás a szolgáltatást teljesítette, a művet előállította. Kétségtelen azonban, hogy úgy mint a szerződések többi fajainál, itt is felmerülhetnek a legkülönbözőbb esetek, a melyek részletes elvek megállapítását teszik szükségessé. Törvényeink s jogászaink e részletes elvek megállapításakor a munkás szolgálatait, illetve munkaerejét árúnak tekintik s ugyanazokat az elveket alkalmazták rá, mint az árukra általában.

Ez alapgondolatból fejlődik aztán az a gyakorlat, mely a kereskedelmi törvénynek a veszélyviselésre vonatkozó elveit

a szolgálati szerződésből származó követelésekre egyszerűen átviszi. Ilyenképen ezen a szociális téren önkénytelenül is rideg lesz az ítélkezés.

A saját személyében beálló veszélyt mindenik fél maga viseli s így a munkáltató a munkásnak az ő miatta nem teljesített munka bérét tartozik megfizetni. A polgári törvénykönyv tervezetének 1604 §-a szerint azonban ilyenkor a munkadíjba betudandó az, a mit a munkás a szolgálattétel elmaradása által kiadásokban megtakarít s a mit munkaerejének egyébkénti értékesítése által másutt szerez, vagy nehézség nélkül szerezhet.

Ugyanez az elv áll akkor is, ha a munkáltató nem fogadja el a munkás szolgálatait. De más a szabály, ha a szolgálati viszonyt valamelyik fél jogosulatlanul megszünteti. Ha már most közelebbről megnézzük a fenti elvet, akkor azt látjuk, hogy az a munkás, a kinek szolgálatát a munkáltató a *szent* szerződés dacára sem fogadta el, csak annyiban kapja meg munkabérét, a mennyiben másutt nehézség nélkül nem szerezhetett ez idő alatt semmit munkaerejével. Mit jelent ez a szabály? — Jelenti, hogy 1. az elnemfogadáskor még nem esedékes a bér; 2. hogy a munkáltató hosszú perben huzhatja vonhatja a bér kifizetését. Jelenti ezenkívül azt, hogy a munkás a munkáltató érdekében köteles eljárni akkor is, ha ez az ő érdekét súlyosan sérti azzal, hogy a kötött szerződést nem teljesíti.

A kötött szerződés megszegésének másik esete, ha a munkáltató a munkást felmondás nélkül jogosulatlanul elbocsátja, vagy ha okot ad arra, hogy a munkás felmondás nélkül elhagyhassa szolgálatát. Erre az esetre nézve az ipartörvény 92 §. a cselédtörvény 53 §. a kereskedelmi törvény 56 §-ai akként rendelkeznek, hogy a felmondási időre járó bért kell a munkásnak kapnia. Ezt az elvet kevés kivételtől eltekintve alkalmazta a Curia eddig az összes szolgálati szerződéseknél.

A polgári törvénykönyv tervezetének 1620 §-ban talál-

ható rendelkezés az eddigi törvényes állásponttól eltérőleg úgy rendelkezik, hogy a munkás ugyan követelhet a felmondási időre járó bérnél nagyobb összeget is, de ezt a bért nem minden esetre kapja meg, s a munkáltatónak módjában van bizonyítani, hogy miután máshoz munkába állt, kevesebb volt a kára, mint a felmondási időre járó bére. Ezt a fel fogást több német jogásznál és a német bíróságok határozatai közt is megtalálhatjuk. Az ipartörvény tervezetének 372 §-a a polgári törvénykönyv tervezetétől eltérőleg az eddigi rendelkezéseket tartja fen.

A mit a szolgálat el nem fogadására nézve fent mondtunk az erre az esetre is áll. E mellett azonban nem szabad azt sem elfelejteni, hogy a társadalom, a különböző törvények, a miniszteri rendeletek a hosszú szolgálatot érdemnek tekintik, a melyért a közpénztárból jutalmat, a jövőben a politikai jogok nagyobb mértékét szerezhetni, s ennek dacára a munkás akkor, mikor felmondás nélkül elbocsátják, legfeljebb a felmondási időre járó bérét követelheti. A szolgálat állandóságát tehát a jogrend semmiféle eszközzel nem biztosítja, de azt, akinek nincs állandó foglalkozása megbélyegzi. Azt az aggodalmat, melyet a munkásnak amiatt kell elszenvednie, mert váratlanul az utcára teszik, azt a lehetőséget, hogy időközben találhatott volna alkalmazást a törvénynek figyelmen kívül hagynia nem volna szabad.

3. A bér védelme.

A munkáltató által az alkalmazott részére fizetendő bérkövetelés sokkal több veszélynek van kitéve, mint a más természetű követelések, mert a munkás, a cseléd a törvényben részére megállapított védelmi eszközök igénybe vételének módját nem ismeri. A törvényeknek a bérköveteléseket mindig hivatalból kellene biztosítani és a bértartozások fenállását

kutatás útján megállapítani. Törvényhozásunk ezt nem teszi, s nem tette meg az utóbbit egyetlen egy törvényhozás sem. De a mienk azt sem teszi, a mire a külföld példát mutat. Így a francia Code 2101—4. §-ai szerint a házi cselédeknek bérköveteléseik tekintetében törvényes zálogjoguk van a gazda házibutoraira, a francia kereskedelmi törvény szerint az ipari munkásoknak három hónapi bérkövetelésére ugyan e dolgokra a birói liquidatio az az árverés és csőd esetén.

Nem szorul bővebb magyarázatra, hogy az alkalmazottak bérkövetelését nem csak csőd, hanem minden veszély esetére biztosítani kell s hogy azt biztosítani kell a munkáltató visszaélései ellen is, hogy ne legyen módjában az alkalmazott függő helyzetével visszaélni. Az ily visszaélés súlyos következményekkel jár, mert megfosztja az alkalmazottat a megélhetés feltételeitől. Csodálatos, hogy a mi törvényhozásunk, a mely a munkást minden csekély magánjogi vétségért bünteti a munkáltató ily visszaéléseit hasonlóképen nem torolja meg.

Az is kétségtelen, hogy a munkások bérét harmadik személyek ellenében is védeni kell, hogy azok le ne foglalhassák s így el ne vonhassák egyetlen rendeltetésétől a munkás megélhetésének biztosításától.

Ami a munkabér biztosítási módját oly esetben illeti, a mikor valakinek ingatlanán vagy ingó dolgán valamely munkát nem a tulajdonos megbízása alapján végeznek, az akképen eszközölhető, hogy a munkásoknak közvetlen kereseti jogot lehet adni a tulajdonos ellen. Hogy e kereset addig, míg a tulajdonos nem fizetett, adható, ez ellen alig fog valaki felszólalhatni, de adható volna a fizetés dacára is. Egyáltalán szem elől tévesztették munkástörvényeink azt, hogy a munkások követelését nem csak akkor kell biztosítani, ha közvetlenül a tulajdonos részére teljesítettek a munkások munkát, hanem ha vállalkozó, bérlő stb. részére s azt, hogy ily esetekben a csődtörvény nem biztosíték, már csak azért sem,

mivel nemcsak csőd esetére kell a munkások követeléseit biztosítani. A másik nagy hiba, hogy törvényeink (V. ö. a csődtörvény 57. §-át) még mindig csak az esetben biztosítanak elsőbbséget, ha a dolog a követelő birtokában van, amely alapelv eleve kizárja a munkást. Törvényeink tehát még az általuk helyeseknek ismert elveket sem alkalmazzák mindig ott, a hol kellene.

A szolgálati szerződés megszűnése.

1. A szolgálati viszony megszűnése.

A szolgálati szerződés lényegéhez tartozik, hogy a szolgálati viszony megszűnik. E megszűnést a felek s a törvény vagy már eleve megállapítják, vagy bizonyos körülményektől teszik függővé, vagy pedig a törvényszerű felmondás által, esetleg e nélkül szüntetik meg. Olyan szolgálati szerződés, mely az alkalmazott egész élete tartamára szól, ellenkezik a szerződés természetével, mert rabszolgaságot jelent.

A szolgálati viszony megszüntetésének eseteit aként kellene szabályozni, hogy az alkalmazott megélhetését ne veszélyeztessék. Ezért a két fél jogát azonos elvek alapján nem szabad szabályozni. Másrésztől azonban azt sem szabad szem elől téveszteni, hogy az alkalmazott a szolgálati viszonyban teljesen le van kötve, míg a munkáltató csak vagyoni szolgáltatásokkal tartozik, melyek az alkalmazott megélhetésének egyetlen alapját képezik.

A változó viszonyok, a forgalom, mely az embereknek egyik helyről a másikra való költözését természetszerű folyamatként tünteti fel, különösen az ipari alkalmazottak személyes szabadságának érvényesítését követeli. Helytelen tehát minden oly szabály, mely ennek útjába áll, amilyen pl. az ipartörvény tervezetének 362. §-ába foglalt szabály, mely szerint ipari munkás két évi időre is köthet szolgálati szer-

zódést, amit még tetéz a tervezet azáltal, hogy a felmondási jogot ez idő alatt meg nem adja.

Az egyéni érvényesülés a mai kor és különösen az ipari alkalmazott jelszava s ennek áll útjába a tervezet, mikor az alkalmazottnak ily hosszú időre való lekötését megengedi. Ezért az alkalmazott mindig csak rövid ideig tartható lekötve, a munkáltató pedig, aki csak vagyoni szolgáltatással tartozik ellenkezőleg, mindig hosszabb ideig volna kötelezendő.

2. A felmondás.

Felmondás alatt valamelyik félnek azt az előre tett kijelentését értjük, hogy a szolgálati viszonyt egy bizonyos idő múlva meg fogja szüntetni. A felmondás következményére való tekintettel világos, hogy egészen más jelentősége van az alkalmazottnak, mint a munkáltató szempontjából. Az alkalmazott a szolgálati viszony megszűnésével elveszti megélhetésének feltételeit, a munkáltató elveszti segítő társát. Itt is hangsúlyozni kell azt, hogy az alkalmazott helyzete a súlyosabb, éppen azért a törvényeknek oly szabályai, melyek a felmondási időt a munkáltatóra és alkalmazottra nézve egyenlőképen állapítják meg a legnagyobb igazságtalanságot rejtik magokban.

Az alkalmazási viszony jelentőségéhez képest a felmondási idő hosszabb vagy rövidebb, de minden szolgálati viszohnál mindkét félre nézve egyenlő. Az ipari munkások szolgálati szerződésai mind rövidebb felmondással szüntethetők meg, sőt sok esetben a felmondás nélküli megszüntetést állapítják meg a felek. Ennek nemcsak az a hátránya, hogy az alkalmazottat Damokles kardjaként fenyegeti az elbocsátás, hanem hogy oly esetben, mikor a felmondási idő rövid s az elbocsátás jogtalanul történik, a munkás által követelhető kártérítés nagyon csekély. Ezért csak a munkásokra nézve hátrányos az ipartörvénytervezet 364. §-ának az a

rendelkezése, mely a felmondási időt az eddigi két hét helyett egy hétben állapítja meg.

A szolgálati szerződés a jogtudomány legújabb álláspontja szerint felmondással akkor is felbontható, ha valakinek élete tartamára vagy valamely előre megállapított hosszabb időtartamra kötötték. A magyar tételes jogszabályok azonban ebben az irányban még nem tartalmaznak szabályokat.

A polgári törvénykönyv tervezetének 1618. §-ában¹ találunk egy idevágó figyelemreméltó szabályt, mely szerint az, aki öt évnél hosszabb időre vagy valamely személy élete tartamára kötelezte magát szolgálattételre, öt év eltelte után a szolgálati viszonyt hat havi felmondással megszüntetheti. Ez az elv azért is figyelemre méltó, mert az első, amely az alkalmazott és a munkáltató helyzete közti különbséget szem előtt tartja, helyesen csak az alkalmazottnak adván felmondási jogot.

Az ipartörvény tervezete ez elvtől már eltért, amennyiben 362. §-ban kimondja, hogy az ily szerződések már két év után s bármelyik fél által felmondhatók.

A magánjog általános szabálya, hogy a felmondás után a munkáltató az alkalmazottnak megfelelő szabadidőt tartozik adni, hogy új szolgálatot kereshessen.² Az a körülmény, hogy az életben ez a szabály egyáltalán nem érvényesül, kétségtelen bizonyítéka annak, hogy a törvény a gyengét az erősebb tulkapásaival szemben csak akkor tudja megvédeni, ha világosan s kétséget kizáró módon állapítja meg az alkalmazott jogát s az általános kifejezésektől tartózkodik. Mondja ki a törvény világosan, hogy az alkalmazott a felmondási idő második felére bérének kifizetése mellett elbocsátandó, akkor biztosítva lesz részére a lehetősége annak, hogy újabb alkalmazást kereshessen.

Minden részletes szabállynál láthattuk, hogy ott, a hol

¹ Azonos a német ptk. 624. §-val.

² V. ö. német ptk. 629. és a Terv. 1624. §.

a törvény az alkalmazott helyzetének meghatározására általános kifejezést használ vagy latitude-et enged, mindig az alkalmazott hátrányára szolgál.

Az 1876: XIII. t.-c. 65. s következő §-ai szerint a házi cselédek, ha a szolgálati szerződésben más világosan ki nem kötött három óra szegődöttékül tekintendők. A belügy-miniszter ezt az időt oly városi törvényhatóságokban, hol a cselédváltás gyakori, egy óra leszállíthatja. A felmondási idő hat hét, illetve 15 nap, s a felmondás mindig a hó 15-én eszközölendő. Ha felmondás nem történt, akkor azt kell vélelmezni, hogy a szolgálati szerződés három hónapra, illetve egy hónapra meg van hosszabbítva.

Ezek a törvényes szabályok, de bátran elmondhatjuk, hogy nincs család Magyarországon, a hol ezeket a szabályokat megtartották volna. Mihelyt a törvény eltéréseket enged, kedvezményeket az erősebbnek, nem áll módjában a gyengébbet védeni.¹ A cseléd ma a gazda önkényének van kiszolgáltatva, sem a fenti, sem az 1876: XIII. t.-c. 51. §-ban felmondásra vonatkozó többi szabályok nincsenek alkalmazásban. Épigy nem nyer alkalmazást ugyancz törvény 68. §-a sem, mely a gazda vagy azon családtag elhalálása esetére szabályozza a jogviszonyt, a kinek szolgálatára a cselédet fogadták.²

A gazdasági cseléd az 1907: XLV. t.-c. szerint még a házi cselédnél is jobban meg van kötve. A gazdasági cseléd szerződése éves, melyet a lejárat előtt két hónappal kell felmondani, különben egy évre meghosszabbítottnak tekintendő. Ez alatt az idő alatt csak a törvényben megállapított

¹ V. ö. az 1876: XIII. t.-c. 68. §-t is.

² A törvény szerint a gazda, vagy a megjelölt családtag halála után 3, illetve egy hónapnál tovább az örökösöknek nem kell a cselédet hosszabb szerződés esetén se megtartani. Ha a halál a felmondási idő lefolyta után következett be, akkor a három hónapos belső cseléd 6 heti, az egy hónapos 15 napi bért követelhet ellátás nélkül elbocsátás esetén, kivéve, ha a cseléd mondott fel.

okok miatt mondható fel. Bármilyen igazságos legyen a munkáltató megkötése ily irányban, miután az az alkalmazott megélhetésének biztosítását jelenti, s ez ellen nem is lehet szólni, de az alkalmazottnak ily megkötése minden körülmények közt igazságtalan. Ezt nem lehet a gazdaság érdekében indokolni, mert épügy gazdasági érdek az alkalmazott boldogulásának biztosítása, de vannak a gazdaságiaknál is nagyobb érdekek az egyéni szabadság, az összes személyiségi érdekek.

Nem érvekről van itt azonban szó, hanem hatalomról. Ez kitünik a gazdatisztekre vonatkozó 1900: XXVII. t.-c. 14. §-ból, mely szerint, ha a felek a szolgálati szerződésben másképp meg nem egyeztek, a birtok eladása, a bérlet abbahagyása, továbbá a birtokos személyében, — a birtok állagában vagy kezelésében beállott lényeges változások esetében a határozott időre kötött szerződés is felmondható.

Hiszen a gazdatiszt és birtokos szerződése a legegényőbb szolgálati viszonyt teremti, mi sem volna természetesebb, minthogy a fenti személyi változások a tisztet az azonnal való felbontásra s nem felmondásra jogosítsák. Ugyanennek kellene állani a többi személyekben beállott lényeges változások esetében, a milyen a jószágkormányozó s intéző változás.

A szolgálati viszonynak mindezeket figyelembe véve, felmondással megszüntethetőnek kell lennie, de az *alkalmazott részéről mindig rövidebb idő múlva, mint a munkáltató részéről, s az alkalmazott a felmondási idő második felére szabadságolando volna.*

3. A felmondás nélküli megszűnés.

A szolgálati viszonyra vonatkozó némely törvények különbséget tesznek a szolgálati viszony megszűnése és azon eset közt, a mikor a szolgálati viszony nem is keletkezik: Azok az elvek, melyeknél fogva a feleknek joga van a szolgálati viszony létesítésétől elállani s azok, melyeknél fogva a

viszonyt megszüntethetik rendszerint azonosak, csak némely viszonyra nézve állapítanak meg a törvények eltérő okokat. Az anyag könnyebb áttekinthetősége céljából elválasztjuk a két esetet. Először azokról szólunk, a mikor a szolgálati viszonyt a felek nem kötelesek létesíteni.

I. A törvények legnagyobb része ugyanazon okok miatt jogosítja fel a feleket a szolgálati viszony megkezdésének elhagyására és a létesített viszony megszüntetésére. Kivételen azonban külön szól egyik-másik arról, a mikor nem kell a szolgálati viszonyt létesíteni, s külön a felmondás nélküli megszűnésről. Azok a törvények, melyek a kétféle okot elválasztva tárgyalják a cselédtörvények s a gazdatisztekre vonatkozó törvény.¹ Azonban ezek is külön választják azokat az eseteket, a mikor a gazda nem köteles a cselédet vagy tisztet elfogadni azoktól, a mikor ezek nem kötelesek beállani.

A gazda nem köteles sem a cselédet, sem a gazdatisztet szolgálatba fogadni: *a)* ha jogosítva volna őket a szolgálatból felmondás nélkül elbocsátani; *b)* ha a szolgálatra képtelenek; *c)* ha a szolgálatba beállani vonakodtak.

A gazda nem köteles sem a házi, sem a gazdasági cselédet elfogadni: *a)* ha a gazda a cseléd (gazdasági cselédeknek ezek háznépének) hűsége, erkölcsi magaviselete ellen olyan alapos és súlyos kifogást érvényesít, a melyet a szerződéskötéskor még nem ismert; *b)* ha a cseléd maga, a gazdasági cselédnek felesége, gyermeke ragadós, vagy a házi cseléd undorító betegségben szenved. A házi cseléddel kötött szerződés azonnal, a gazdasági cseléddel kötött csak akkor bontható fel, ha a fertőzés veszélye egy hónapnál tovább tart; *c)* ha a gazdát időközben véletlen elemi csapás, árvíz vagy tüzvész érné, akkor a házi cselédet senki sem köteles befogadni, de az adott foglalt elveszti, a gazdasági cseléddel kötött szerződést ez okok miatt csak az a gazda bont-

¹ 1876: XIII., 1907: XLV., 1900: XXVII. t.-cikk.

hatja fel, a ki 200 koronánál kevesebb egyenes adót fizet, tartozik azonban a cselédnek egy negyed évi bérét s járandóságainak értékét kiszolgáltatni.

Meg kell még jegyezni, hogy a törvénynek az a szabálya, hogy a gazda visszaléphet a szerződéstől, azt is jelenti, hogy a foglalt is visszakövetelheti. Erre nézve azonban akként rendelkeznek a cselédtörvények, hogy a házi cselédet 3 nap alatt, a gazdaságit 8 nap alatt kell a foglaltó visszakövetelésére vonatkozó igény érvényesítésének szándékáról értesíteni.

Ha már most azokat az okokat nézzük, a melyek miatt a cselédek s a gazdatiszt nem köteles szolgálatba állani, azt látjuk, hogy azok lényegükben szintén azonosak, és pedig: 1. ha a szolgálatra időközben képtelenné váltak; 2. ha a gazda nem fogadja el; 3. ha oly eset áll be, mely miatt felmondás nélkül eltávozhatnak.

A gazdatiszt ezeken kívül nem tartozik szolgálatba állani: a) ha a birtokos személyében változás állott be; b) ha a birtokos ellen időközben csőd nyitott, vagy a birtokosnak arra az ingatlanára, melyen a szolgálat teljesítendő volna árverést tüztek, vagy végrehajtási zárlatot foganatosítottak, vagy az ingatlan bérletét egy évnél rövidebb időre felmondták. Szembetűnő, hogy a gazdatisztok szolgálati viszonyát a törvény *egyéni* viszonyként fogva fel ennek következményeit is levonja, míg ezt a többi szolgálati szerződéseknél nem teszi. Itt sem vonja le azonban a következtetéseket a tényeknek megfelelően, mert a gazdatisztnek parancsoló közegek változása esetén nem ad jogot a gazdatisztnek a szerződés felbontására, holott a gazdánál is nagyobb jelentőségű a jószágigazgató. A gazdának a tiszt feletti rendelkezését a fenti b) pont eltakarja, mert az 1900: XXVII. t.-c. 7. §-a szerint a gazda a tisztet áthelyezheti s így a b) pontbeli szabály csak olyan birtokosokra áll feltétlenül, akiknek csak egy birtoka van.

A házi és gazdasági cseléd nem köteles szolgálatba

állani: a) ha oly örökség száll rá, melynek kezelése szükségessé teszi jelenlétét, de ekkor alkalmas helyettesről tartozik gondoskodni; b) ha családi viszonyai úgy megváltoznak, hogy otthonléte elkerülhetetlenül szükséges;¹ c) ha a nőcseléd férjhez megy.² A házi cseléd akkor is, ha a gazda azt kívánja, hogy más községbe kövesse, a gazdasági cseléd viszont akkor, ha a gazda részéről kijelölt lakásban ragályos beteg van. Ez utóbbi pontnál érdemes egy pillanatra megállni, mert ez a szabály azt jelenti, hogy a gazda cselédjei részére nem köteles megfelelő lakásról gondoskodni, sőt hogy valamely cseléd családjában előforduló ragályos betegséget felhasználhatja arra, hogy a szolgálati szerződéseket ne teljesítse s ehhez nem kell mást tennie, csak azt a lakást kijelölni, amelyben ragályos beteg van.

A fent felsorolt okok alapgondolatát vizsgálva, kétségtelen, hogy ezek csak ritkán vannak összhangban a szolgálati szerződésnek az alkalmazott részéről fennforgó céljával. Bizonyos, hogy ezek a törvényi szabályok nem számolnak azzal, hogy a szolgálati szerződésnek létjogosultságot csak az a körülmény adhat, hogy az alkalmazott megélhetését biztosítja. A szabályok hozatalakor elfelejtette a törvényhozó, hogy a szolgálati szerződés *egyéni*, hogy a cselédnek a szolgálati szerződés kötésekor egész élettörténetét igazolnia kell a cselédkönyvvel s hogy ez igazolásnak nincs a mai társadalom rendje, sőt a törvény részletelvei szerint a legkisebb létjogosultsága akkor, ha ez nem biztosítja a cselédet az iránt, hogy a szerződést a gazdának meg kell tartania. Hazugság az a szabály, hogy a gazdának nem szabad rosszat írnia a cselédkönyvbe, ha az írás nélkül megismert bűne a cselédnek jogot ad a szerződéstől való elállásra.

Az elbocsátási okok alapgondolatát vizsgálva, azt látjuk,

¹ Az 1907: XLV. t.-c. 15. §. c) p. szerint, ha családja eltartása céljából a gazdasági cseléd otthonléte szükséges.

² 1876: XIII. t.-c. 22. §. b) p.

hogy a törvény szerint a szolgálati szerződés lényegéhez hozzá tartozik az, hogy a cseléd becsületes legyen, de az nem, hogy a gazda az legyen. A gazdasági cseléd szolgálati szerződésének lényegéhez pedig az, hogy a cseléd és egész háznépe becsületes legyen, de a gazda és háznépe lehet tolvaj, hamispénzverő, vagy akár gyilkos is. És a legkétségteljebb az, hogy ehhez a gazdához is *hűnek* kell lennie a cselédnek.

A második pontnak, a ragályos és undorító betegségnek ugyanilyen a szerepe. A gazda betegsége nem ok, de a cselédé igen. A gazdától, vagy családjá valamely tagjától beteggé lehet a cseléd, ez nem baj, csak a gazdának ne essék baja. A többi pontnak csak gazdasági jelentősége van. Ezek mind a cseléd hátrányára szolgálnak.

Ha valamely római most feltámadna s ezt látná, hogy a rabszolgaság megszűnt, nagyon csodálkoznék azon, hogy miképpen élhetnek mégis kényelemben az urak. De ha törvényeinket megismerné, ezeket az urak szempontjából még a rabszolgaságnál is kényelmesebb berendezkedésnek fogná minősíteni. Hogyisne, mikor a cseléd valamely gyermekének ragályos betegsége miatt a cselédet a gazda nem köteles befogadni, az előbbi gazda nem köteles bent tartani s így a cseléd egész családjával nemcsak keresetnélkülivé, de hajléktalanná is válik. Szolgálatot, mely megélhetésének egyetlen alapja, sehol se kap. Miből éljen? kérdezzük a társadalom törvényeit alkotóktól, mikor ez volt megélhetésének egyetlen eszköze s ettől is megfosztották.

Az 1876: XIII. t.-c. 22. §-a még egy kicsinyesen osztályérdekű rendelkezést tartalmaz, melynek megvilágítására ugyane törvénycikk 21. §-ának arra a rendelkezésére utalok, mely szerint akkor, mikor a gazda nem köteles a házi cselédet elfogadni, akkor — a kivételektől eltekintve — az adott foglaltot visszakövetelheti. Amikor a házi cseléd nem köteles szolgálatba állni, akkor a foglaltot vissza kell adni.¹

¹ A polg. tvk. terv. 1641. §-a szerint is így van.

Ami már most azokat az eseteket illeti, melyekben a cseléd a szolgálatba állást megtagadhatja, ezek közt hiába keressük azokat az eseteket, melyek a szolgálati szerződés lényegéhez tartoznak, t. i. a megélés biztosításából folyó elveket. Az esetek közt nincs felsorolva az, amikor a cseléd időközben akár szolgálati szerződéssel, akár más módon megfelelőbben biztosította megélhetését. Nincs szó arról, mikor a bérek időközben emelkedtek, nincs szó arról, mikor a munkások igényei, standar of life-je emelkedett stb. Egy szóval nyoma sincs annak, hogy a szolgálati szerződés célja a munkás megélhetésének biztosítása.

A szolgálati szerződésekre vonatkozó többi törvények a szerződés jogos felbontásának eseteiről általában szólnak, úgy szabályozván a kérdést, hogy azokban az esetekben, amelyekben a szolgálati viszony jogosan felbontható, ugyanazokban a szolgálatba lépés vagy a befogadás is megtagadható.

II. A már létező szolgálati szerződés felmondás nélküli megszüntethetőségéről kell most szólni. Erről az összes törvények szólnak, azok is, a melyekről az első pontban már szóltunk. A különbség a két csoportba sorozott törvények közt abban van, hogy az elsőben nem tárgyalt törvények szerint azok az okok, a melyek miatt a felek a szerződésnek megfelelő viszonyt nem kötelesek létesíteni, azonosak azokkal az okokkal, a melyek miatt a létező viszony felmondás nélkül felbontható. Ha végig nézünk azokon az okokon, amelyek miatt a szolgálati viszony felmondás nélkül felbontható, úgy ezekben sem találjuk meg a következetességet, mint az első részben tárgyalt s a szerződéses viszony létesítése alól mentesítő okokban sem találtuk. Sok felbontási ok minden szolgálati szerződésnél szerepel ugyan, de nem azok, a melyeknek a viszony természetéből kellene, hogy mindenütt meg legyenek, hanem azok, a melyek az alkalmazott elnyomására alkalmasak.

Azok az okok, melyek kisebb-nagyobb eltérésekkel minden munkáltatót feljogosítanak minden szolgálati viszony

azonnal való felbontására a mondottakat teljesen igazolják. Ezek: 1. ha az alkalmazott (a cseléd, a munkás, a kereskedő segéd stb.) a munkáltatót, ennek családtagját, helyettesét tetteleg bántalmazza, vagy ellenük becsületsértést követ el; 2. ha az alkalmazottat büntett vagy nyereség vágyból eredő bűncselekmény miatt elítélik; 3. ha hamisított bizonyítvánnyal állott szolgálatba; 4. ha szándékosan vagy vétkes gondatlanságból kárt okoz; 5. ha a bizalommal visszaél; 6. ha a köteles hűséget megszegi.

Tény az, hogy ezek a felbontási okok valamely szoros családi viszony meglazulását vonhatják maguk után. Az alkalmazottak és munkáltató viszonyát barátságos, sőt családiasként szeretik feltüntetni. Ez a jelleg azonban hiányzik. A mikor tehát helytelen feltevésből indulnak ki, nem létesíthetnek helyes szabályokat. De különben is miképpen lehetne helyesként elfogadni azt a feltevést, hogy a komornyik s gyári munkás, a szobalány és kanász szolgálati viszonya egyaránt patriarchális. Nem is szólva arról, hogy a fenti esetek fenforgásának megítélése megint csak a munkáltató joga. Kétségtelen, hogy ez okok miatti felmondás is elég súlyos következménnyel jár a munkásra, mert azt jelenti, hogy bizonyos idő múlva elveszti keresetét. De azonnal megfosztani kenyerétől, s különösen a szolgálati viszonnal össze nem függő okokból, barbárság.

Ha az egyes szolgálati viszonyokra vonatkozó felbontási okokat külön vesszük vizsgálat alá, akkor a szabályozás igazságtalan volta még jobban szembetűnik.

A) A cselédsszerveződést a gazda a következő esetekben jogosított felmondás nélkül azonnal felbontani:

a) ha a cseléd (vagy a gazdasági cseléd családtagja) a gazda, családtagja, helyettese, tisztje, testi épsége, élete, vagyona ellen büntetendő cselekményt követ el, vagy kísérel meg; őket tetteleg bántalmazza, fenyegeti, ellenük izgat, lázít; b) ha a cselédet büntett, vagy nyereségvágyból eredő vétség miatt elítélik; c) ha gazdája nevére ennek tudta nélkül pénzt vagy árut kölcsönöz; d) ha a cseléd gazdáját hamis szolgálati bizonyítványok által tévuttra vezette; e) ha a cseléd (vagy

gazdasági cseléd családtagja) tüzzel, égő gyertyával stb. vigyázatlanul bánik; f) ha a cseléd (gazdasági cseléd családtagja) a gazda családtagjait roszra csábítja; g) ha a köteles hűséget megszegi.

A gazdasági cseléd ezenkívül azonnal elbocsátható az 1907: XLV. t.-c. 45. §-a szerint:

a) ha a cseléd . . . alkalmaztatásának természetével merőben *ellenkező szándékosan sértő magatartást* tanusít; b) ha a cseléd vagy családtagja a gazdának, családtagjának intézkedésre vagy felügyeletre jogosított megbízottjának, vagy cselédtársának tulajdonában szándékosan vagy vétkes gondatlanságból *jelentékeny* kárt okozott; c) ha 8 napnál hosszabb időre terjedő szabadságvesztésre ítélik; d) ha a cseléd kötelességének teljesítését megtagadja, vagy cselédtársait arra ösztönzi, hogy szolgálati szerződésük lejártá előtt kötelességeik teljesítését egy-szerre, vagy egyenkint tagadják meg; e) ha a cseléd az 1907: XLV. t.-c.-be ütköző s a gazda sérelmére elkövetett kihágásért a szolgálati viszony tartama alatt, egy éven belül három ízben *jogerősen* elítéltetett.

A gazdasági és házi cseléd jogviszonyainak elvei nem igen térnek el a lényegben. Inkább csak abban mutatkozik eltérés, hogy a két törvényben más-más részleteket emeltek ki jobban.

A házi cselédet, a gazda az 1876: XIII. t.-c. 52. §-a szerint a fenti okokon kívül felmondás nélkül azonnal elbocsáthatja: a) ha a gazdát, családját, vagy annak egyes tagjait becsületében sérti, rágalmazza vagy rosszakaratu felbujtásai által *a családban meghasonlást, vagy egyenlenséget előidézni törekszik*; b) ha a gazda helyettesét vagy tisztjét, kinek felügyelete alatt a cseléd áll, szolgálati eljárásában *szitokkal* illeti; c) ha gazdája iránt tartozó hűségét megszegte; nem különben ha cseléd társait erre csábítja, vagy erről biztos tudomással bírván, rögtön fel nem jelenti; d) ha a cseléd ivásnak vagy játéknak adja magát vagy erkölcstelen életet él; e) ha a cselédet három napnál hosszabb időre bezárták; f) ha a gazda parancsainak ismételten nem engedelmeskedik; g) ha a gondozására bízott lábas jószágot, figyelmeztetés dacára roszul gondozza, vagy éppen kinozza; h) ha a cseléd kicsapongásai által ragados vagy undort gerjesztő nyavalyába esett.

Ha már most a házi és gazdasági cselédekre vonatkozó elvek alapgondolatát nézzük, úgy az első pillanatra is kétségtelen, hogy e szabályok célja a függés teljessé tétele. Mert milyen helyzet az, a mikor valakinek más, annak családja, helyettese ellen nem szabad egy indulatos szót sem kiejteni; milyen helyzet az, mikor valakinek máshoz hűnek kell lennie? Ha a gazda eljárásának bírálata s a sztrájkra

való fölhívás mint izgatás a kereset elvesztését vonja maga után?! S mi az oka annak, hogy a cseléd azonnal elbocsátható, ha elítélik, hiszen az elítélés nem okvetlenül zavarja meg a szerződés teljesítését?!

A cselédek két fajára külön érvényes elvek homályosságuk és általános fogalmazásuknál fogva a cselédet kiszolgáltatják a gazda önkényének. Ezek helyett sokkal egyszerűbb és őszintébb lett volna kimondani azt, hogy a gazda akkor bocsáthatja el a cselédet, a mikor akarja.

Ezeknek a szabályoknak igazságtalansága azonban még jobban szembeüt, ha ezeket a közigazgatási tisztviselők, a segéd és kezelőszemélyzet fegyelmi vétségeivel hasonlítjuk össze, melyek az 1886: XXIII. t.-c. 1. §-a szerint a következők:

a) ha megsérti vagy hanyagul teljesíti a törvényben, kormány- és szabályrendeletben megszabott kötelességét, vagy ennek teljesítésére — a betegség esetét kivéve — képtelennek bizonyul;

b) ha botrányt okozó erkölcstelen életet él, vagy ilyenemű kihágást követ el.

Világos, hogy ebben a két pontban benne van mindaz, amit fentebb a cselédekre nézve láttunk, de különös, hogy sokkal enyhébben, mint a cselédekre vonatkozólag. Mig a cseléd már akkor elbocsátható, ha ivásnak vagy játéknak adja magát, vagy erkölcstelen életet él, addig a nép példányképei a szolgabírák csak akkor követnek el fegyelmi vétséget, ha erkölcstelen életük *botrányt* okozó,¹ ha pedig játéknak adják magukat, nem követnek el fegyelmi vétséget. Büntetésük azonban távolról sem olyan súlyos, mint a cselédké, még ekkor sem. A fent idézett törvény 9. §-a szerint csekélyebb vétség esetében dorgálással, vagy 50 frtig terjedhető pénzbírsággal, súlyosabb vétség, vagy a vétség ismétlése

¹ A gazdatisztek is ugyanez okból bocsáthatók el az 1900: XXVII. t.-c. 16. §-a szerint.

esetében 500 frtig (1000 K) terjedhető bírsággal, vagy hivatalvesztéssel büntethetők.

A szolgabíró s a többi tisztviselők viselkedése enyhébb büntetés alá esik, mint a cselédé. Ez a szomorú tény és ezt nevezik jogegyenlőségnek. A cseléd viselkedését kell enyhébben megítélni s ezt kellene törvénybe iktatni. Az igazi jogegyenlőség ez volna. De még egyformán se ítélik meg, tehát formai egyenlőségről sem lehet beszélni. S ilyen törvények mellett még csodálkozunk azon, hogy a nép nem elégedett. Igaz, hogy ilyen részletekre a nép nem hivatkozik, mert ezt csak érzi, ez azonban nem jelenti azt, hogy ez igazságtalanság hatás nélkül maradna.

Ugyanígy érzi azoknak a szabályoknak igazságtalan voltát, amelyek azokat az eseteket állapítják meg, amikor a cselédnek felmondás nélkül is joga van a szolgálat elhagyására. Ezek a szabályok a házi és gazdasági cselédekre nézve:

a) Ugy a házi, mint a gazdasági cseléd azonnal elhagyhatja szolgálatát, ha a gazda hatósági intézkedés után is éhezésnek teszi ki azzal, hogy rossz vagy kevés ételt juttat neki; b) ha a gazda, családtagja vagy vendége a cselédet (vagy családtagját) törvénybe ütköző cselekedetre, vagy erkölcstelenségre hívja fel. — A gazdasági cseléd ezeken kívül felmondás nélkül elhagyhatja a szolgálatot, ha a gazda, családtagja, intézkedésre vagy felügyeletre jogosított megbízottja: a) a cselédnek vagy családtagjának testi épsége, élete vagy vagyona ellen — ide nem értve az 1907: XLV. t.-c.-be ütköző kihágásokat — bűntetendő cselekményt követ el vagy kísérel meg; b) a házi fegyelem alatt nem álló cselédet tetteleg bántalmazza, vagy bánásmódjával a cselédnek vagy a cseléd családtagjának életét, egészségét s testi biztonságát veszélyezteti; c) a cselédnek vagy családtagjának tulajdonában szándékosan vagy vétkes gondatlanságból jelentékeny kárt okozott; d) a cselédet vagy családtagját olyan szolgáltatásra kényszeríti, melynek kikötése az 1907: XLV. t.-c. 8., 9., 10. §-a¹ szerint tilos; e) ha a cseléd

¹ Ilyen tilos kikötés: a) robot, urdolga, uzsora, dézsma, ingyen munka stb.; b) az a kikötés, hogy a cseléd családtagjai olyan időben, mikor a gazda nekik munkát adni nem tud, másnál se dolgozhassanak; c) hogy járandóságát a gazdának vagy bárki másnak eladja; d) hogy a gazda vagy más a cseléd járandóságát egészben vagy részben valamivel megválthassa; e) hogy meghatározott cégnél, vagy helyen tartozik vásárolni.

bérét ennek tiltakozása dacára visszatartja a nélkül, hogy 8 nap alatt az illetékes hatóságnál az eljárás megindítását kérné; f) ha a gazdát az 1907: XLV. t.-c.-be ütköző hihágás miatt a szolgálati viszony tartama alatt három ízben elítélték. — A házi cseléd a fentemlített két eseten kívül a következőkben hagyhatja el felmondás nélkül a szolgálatot: a) ha a gazdának, családjá valamely tagjának vagy megbízottjának bánásmódja által élete egészsége vagy testi biztonsága veszélyeztetik, illetőleg, ha a gazda ez utóbbiak ily nemű bánásmódja ellen a cselédet megvédeni nem tudja, vagy nem akarja; b) ha a gazda lakását 16 km.-nél távolabb fekvő községbe teszi át s a cselédet a szolgálati idő lejártakor leendő visszatazásának költségeiről nem biztosítja; c) ha a cseléd súlyos betegség által a szolgálat folytatására képtelenné válik.

Ha már most ezeket az eseteket a gazda elállási jogának fent részletezett eseteivel összehasonlítjuk, akkor e törvények alapelveinek alapján a cseléd és gazda jogviszonyában a jogegyenlőséget sehol sem találjuk.

A gazda elbocsáthatja a házi és gazdasági cselédet, ha ez a gazdát, családtagját fenyegeti, azonban a cseléd nem hagyhatja el a szolgálatot, ha őt vagy családtagját a gazda fenyegeti. Szintígy elbocsátható a cseléd, ha büntett vagy nyereségvágyból eredő bűncselekmény miatt ítélték el, de nem mehetnek el pl. annak a gazdának a cselédei, akit elítéltek amiatt, mert döglött birkát adott nekik eledelül. Elbocsátható, ha a tüzzel vigyázatlan, de nem mehet el, ha a gazda teszi, pedig a gazda holmija biztosítva van, az övé pedig nincs.

Elbocsátható a gazdasági cseléd, ha a szolgálati szerződéssel merőben ellenkező magatartást tanusít, de nem mehet el, ha ezt a magatartást a gazda tanusítja. Elbocsátható, ha kötelességének teljesítését megtagadja, de ha a gazda teszi, nem mehet el.

A házi cseléd elbocsátásának okai meg éppen igazságtalanok és nem azonosak a gazda általi felbontás jogosultságának eseteivel.

Ami azokat az eseteket illeti, amelyekben a cseléd a szolgálatot elhagyhatja, ezek közt nincs egy sem, amely a

cseléd megélhetésének szükségességéből, a szolgálati szerződés lényegéből indulna ki. Az a körülmény, hogy a cseléd nem tud megélni nem ok, sőt a gazdának joga van éheztetni is, csak a hatóság intézkedése után nem éhezteszheti tovább. Ha a törvényhozó így gondolkozik, akkor nem lehet tőle helyes, a szolgálati szerződés mai elveinek megfelelő szabályokat sem várni s nem az általános igazságnak megfelelőket.

Mindezekon felül pedig tudni kell még azt is, hogy a mezőgazdasági cseléd ilyen esetben még a megszolgált béren kívüli követelést is csak akkor érvényesítheti, ha éheztetés és a bér visszatartása miatt hagyja el a szolgálatot. Tehát csak az éhhalál veszélye árán védheti egészségét, erkölcsét is.

B) A mezőgazdasági munkások szolgálati szerződése csak a törvényben megállapított esetekben bontható fel. Azok az esetek, mikor a munkáltató és munkás egyaránt felbonthatja a szerződést az 1898: II. t.-c. 22. és 25. §-ai szerint:

a) ha a munkás a munka teljesítésére képtelenné válik; *b)* ha a munkáltató, ennek családtagja, intézkedésre jogosult megbízottja a munkásnak, vagy a munkás ezeknek testi épsége, élete vagy vagyona ellen büntetendő cselekményt elkövet, vagy megkísért, vagy ha egymást tetteleg bántalmazzák. — Egyedül a munkáltató bonthatja fel a szerződést az 1898: II. t.-c. 22. §. szerint: *a)* ha a munkás a munkáltató, ennek családtagja, intézkedésre vagy felügyeletre jogosult megbízottjának tulajdonában szándékosan kárt okoz; *b)* ha a munkás büntett vagy nyereségvágyból eredő vétség miatt elítéltetett; *c)* ha a munkást sztrájk, vagy ennek előkészítése, erre való rábírás stb. miatt elítélték.¹ — Egyedül a munkás bonthatja fel a szerződést az 1898: II. t.-c. 25. §-a szerint: *a)* ha a munkáltató, ennek családja vagy tisztje a munkás erkölcsét veszélyezteti; *b)* ha a munkáltatónál a szerződés megkötése és a teljesítés közötti időben mint cseléd vagy napszámos szolgált és ezen szolgálata után járó bért vagy járandóságot a munkáltató jogtalanul visszatartotta; *c)* ha arra az időre, melyben a szerződést teljesítenie kellene, katonai szolgálatra behívatik.

A munkáltató részére biztosított felbontási okokat a munkás részére biztosítottakkal összevetve, kétségtelen az egyoldalúság és igazságtalanság. Miért nem hagyhatja el a

¹ V. ö. az 1898: II. t.-c. 65. és 66. §§-t,

munkát a munkás, ha az ő tulajdonában okoz kárt a munkáltató, vagy hozzátartozója, ha a munkáltatót itélik el? Miért korlátozza a törvény a munkás felbontási jogát olyan követelésekre, melyeket a munkás a szerződés kötése és teljesítés közti időben mint *cseléd* vagy *napszámos* megszolgált? Miért mások ennek a törvénynek elvei, mint a víz, ut, stb munkáknál alkalmazott munkásokra s a dohánykertészekre vonatkozó törvényeké, holott ez utóbbiak közelebb állanak az igazsághoz? Meg kell itt jegyezni, hogy az 1898: II. t.-c. 27. §-a szerint a munkás az itt említett a) esetben jogosított teljes munkabérét és járandóságát, a b) és c) esetben azonban csak a megszoigáltat követelni.

C) Az 1899: XLI. t.-c. a vízi munkálatoknál, az ut és vasut építés-nél alkalmazott napszámosok s munkásokra az 1900: XXVIII. t.-c. az erdő-munkásokra nézve lényegében a fenti rendelkezéseket tartalmazza. E törvény 22. §-a még külön kiemeli a munkáltatónak azt a jogát, hogy felbonthatja a szerződést, ha a munkás igazolványát át nem adja, sőt feleslegesen azt is hozzá teszi, hogy ha szerződési kötelezettségének teljesítését megtagadja. Ez az utóbbi rendelkezés olyan általános elv, mely a szerződés kötelező voltából folyik s a legáltalánosabb szabály, mely a törvény nélkül is alkalmazandó. Az ilyen rendszertelen összeállítás mutatja e törvények ötletszerű s járatlan szerkesztési módját.

Ugyanezt mondhatjuk a törvénynek 25. §-áról, mely azokat az eseteket sorolja fel, mikor a munkás jogosult a szerződést felmondás nélkül felbontani.

Nevezetes azonban vízi, ut- s vasutépítésnél alkalmazott munkásokra vonatkozó a rendelkezés, mely szerint ha a munka elemi akadály (időjárás, árvíz, belvíz stb.) miatt egyhuzamban három napon át meg nem kezdhető vagy nem folytatható, — és a munkáltató a szerződésben nem kötelezte magát a szünetelés idejére bizonyos élelmezési járandóság kifizetésére, vagy ellátás kiszolgáltatására — a munkások az előleg megtérítésének, vagy biztosításának kötelezettsége mellett e szerződéstől elállhatnak. Az odaszállítás költségének megtérítésére azonban a munkások ilyen esetben nem kötelesek, de a munkáltató sem köteles a visszaszállítás költségét fedezni.

Az erdőmunkásokra vonatkozó 1900: XXVIII. t.-c. 14., 20., 21. §-ai hasonlóan rendelkeznek.

D) Az 1900. évi XXIX. t.-c. a dohánykertészekkel kötött szerződés felbontására a termelőt akkor jogosítja:

a) ha őt vagy hozzátartozóját bántalmazza, vagy ellene a fentemlített valamely bűncselekményt elköveti; b) ha tulajdonukban kárt okoz; c) ha az 1887. évi XLIV. t.-c. 16. §-ba ütköző dohányjövedéki kihágást követ el; d) ha a munkás vagy háznépe a gazdaság rendjét figyelmeztetés dacára ismételten megszegi, a termelésre vonatkozó vagy a gazdaság rendjéből kifolyó jogos meghagyást nem teljesít. — A dohánykertésznek nincs semmi, csak az ő foglalkozásából folyó felbontási joga. A 26. §. szerint akkor bonthatja fel a szerződést: a) ha őt vagy hozzátartozóját a munkáltató, családtagja vagy tisztje bántalmazza, élete, testi épsége, vagyona ellen bűncselekményt követ el vagy kísérel meg; b) ha tiltott cselekményre hívja fel; c) ha el nem vállalt szolgáltatás teljesítésére szorítja; d) ha járandóságát jogtalanul visszatartja.

Ha a munkásügyi törvényeket összehasonlítjuk, azt látjuk, hogy minden munkás szerződéseire vonatkozólag más elvek érvényesek, azt kellene hinnünk, hogy e törvények különböző országok s különböző korok szüleményei, oly rendszertelenek s zavarosak. Jogászi vezető gondolat sem egyikben, sem az összesekben nincs. A magánjogban való tájékozatlanság kirí e törvényekből. A magasabb jogban való járatlanság, a kultúrával szemben elfoglalt ellenséges indulat, a munkásság minél szigorubb elnyomtatása sugárzik csak ki e törvényekből.

A munkásságnak adott jog csak látszólagos, mert ha jogával élni akar, akkor a mezőgazdasági munkásnak 24 óra alatt, a dohánykertésznek 48 óra alatt, a többi munkásoknak három nap alatt szóval vagy *ajánlott levélben* be kell ezt jelenteni. Igaz, hogy ez a szabály a munkáltatóra is áll, de hát, aki a munkás nehézkességét, tudatlanságát ismeri, mondhatja-e azt, hogy e szabály megtartása egyformán könnyű a munkásra és munkáltatóra?!

E) Az ipari munkásokkal kötött szolgálati szerződést a munkáltató az 1884: XVII. t.-c. 94. §-a szerint a következő esetben bonthatja fel felmondás nélkül:

a) ha a munkás nyereség vágyból eredő bűncselekményt követ el ;
 b) ha az iparos, helyettese vagy az iparos egyik családtagja ellen tettleges bántalmazást vagy súlyos becsületsértést követ el ; c) ha kötelességei teljesítését makacsul megtagadja ; d) ha az iparos akarata ellenére egy egész munkanapon át igazolatlanul szünetel ; e) ha megintés dacára a ház vagy az üzlet biztonságát vigyázatlansága által veszélyezteti ; f) ha három napnál tovább tartó szabadságvesztés büntetés alá kerül ; g) ha a szerződésileg elvállalt munka teljesítésére képtelen ; h) ha valamely undorító vagy ragályos betegségben szenved ; i) ha a munkáltató bizalmával való visszaélés által az üzlet érdekeit veszélyezteti. — A munkás felmondás nélkül azonnal kiléphet : a) ha az iparos, helyettese, vagy az iparos hozzátartozói őt vagy családja tagjait tettleg bántalmazzák, ellene, vagy ellenök becsületsértést követnek el ; b) ha az iparos szerződési kötelességeit nem teljesíti ; c) ha darabszámba dolgozik és az iparos őt folytonosan munkával ellátni nem képes ; d) ha a munka folytatásánál egészsége vagy élete veszélyeztetve van ; e) ha az iparos, helyettese, vagy az iparos hozzátartozói őt vagy családja tagjait erkölcsatlenségre vagy törvényellenes tetre csábítják.

Az ipartörvény e szabályai is, mint az eddig tárgyaltak, arra való, hogy a munkást minél jobban megkössék. A modern magánjog nem ismeri a magánjogi büntetést, vagyis nem fűz valamely bűncselekmény elkövetéséhez más jogviszonyból folyó hátrányt. Az ipartörvény ez elvet elveti és a szolgálati szerződés felbontására jogosítja a munkáltatót, ha a munkás nyereségvágyból eredő bűncselekményt követ el. A munkást azonban a munkáltató hasonló bűncselekménye esetén ugyanerre nem jogosítja. A munkáltató és családtagja elleni sértés legfeljebb felmondási jog forrása lehet, de nem elbocsátás, mivel ez is kétszeres joghátrányt jelent a munkásnak ; elveszti a kenyerét és megbüntetik a büntetőtörvény alapján. Ugyanezért jogtalan és igazságtalan az f) pont. Embertelen és jogtalan az elbocsátás a h) pont esetében.

Az egy napi igazolatlan elmaradás miatt szörnyen súlyos a jogkövetkezmény, mert gondoljuk csak meg, hogy a hivatalt hónapokig elhanyagolt szolgabírák pénzbüntetést kapnak.

Az olyan pontok felvétele, amely a munkást kiszolgáltatja a munkáltatónak, mindig igazságtalan s ez az i) pont is.

Milyen kevés védelmet s különösen milyen kevés biztonságot nyújt a munkásnak ezzel szemben a törvény akkor, mikor azokat az eseteket állapítja meg, melyekben a munkás hagyhatja el a szolgálatot. Csak egyetlenegy szabály van, mely az ő megélhetését tartja szem előtt, mely a szerződés felbontását azért engedi meg, mert a munkás megélhetése veszélyben van. Éppen úgy, mint fent a cselédszerződésnél láttuk.

És mégis milyen kilátásokkal kecsegtet a jövő? Az ipartörvény tervezete azt a munkásnyuzó irányt még folytatja. Minden irányban megnehezíti a munkás helyzetét.

Az ipartörvény tervezetének 368. §-a szerint a munkás elbocsátásának esetei még szaporodni fognak, a munkáltató önkényeskedésének esetei pedig bővitve vannak.

A 368. §. szerint a munkás elbocsátható felmondás nélkül:

1. ha a szerződés megkötésekor hamis vagy hamisított munkakönyv vagy bizonyítvány előmutatásával, vagy akkor még érvényben volt előbbi munkaviszonya tekintetében egyébként a munkaadót tévedésbe ejtette.

A munkakönyv arra való, hogy a hatóság a munkásokat nyilvántartsa, a munkakönyvre a munkáltatónak nincs szüksége. Rá nézve közönyös kérdés, hogy mikor s hol született a munkás, s milyen különös ismertető jele van. A munkáltató a magánjog és az ipartörvény tervezetének szelleme szerint is egyéni szerződést köt az előtte megjelent munkással. Ha a munkás a munkáltatót személyes tulajdonságai s képességei tekintetében fére vezette, akkor a magánjog elvei szerint lehet szó arról, hogy a szerződés érvénytelen, de ha hamis könyvet használt s így a munkáltató előtt más név alatt jelent meg a munkás az a kötött szerződés felbontásának nem lehetne oka soha sem.

A munkakönyv meghamisítása lehet büntetendő cselekmény, ezt a jogelvek szerint lehet esetleg büntetni, de ehhez nem lehet jogszerint azt a következményt fűzni, hogy a kö-

tött szolgálati szerződés felbontható. Milyen igazságtalanul naiv volt az osztrák jognak az a rendelkezése, hogy a katonaszökevény nem öröklésképes. Oda át azt a középkori csodamaradványt eltörülték, mi egy más alakban feltámasztjuk.

A rendelkezés másik része, mely szerint, ha a munkás az előbbi munkaviszony tekintetében tévedésbe ejtette a munkáltatót, azonnal elbocsátható, nem egyéb, mint a munkást az igazság minden irányu feltárására kötelezni akkor, mikor jogrendünknek elve: szemesnek a világ. E rendelkezésnek az előbbinél is nagyobb a sulya és a munkást minden miniszteri rendeletnél sulyosabban fogja elnyomni.

A munkás e szerint nemcsak akkor tartozik igazat mondani, ha nevét, korát, családi állapotát kérdik, hanem akkor is, ha magánjogi viszonyai tekintetében intéznek hozzá kérdést. Olyan ez a helyzet, mintha a cipésszel kötött szállítási szerződést azért bonthatná fel a rendelő, mivel a cipész nem mondotta el az összes rendelőinek nevét.

E rendelkezés szörnyű sulyként fog a munkásokra nehezedni, a céhrendszer kötöttsége szabadságként fog feltűnni ahhoz képest, ami az ily szellemű szabályok nyomában keletkezik. De mindezekon kívül még lehetetlen is e rendelkezés, mert a korábbi jogviszony fenállásának kérdése lehet vitás is.

2. Azonnal felbontható az ipari munkás szolgálati szerződése akkor is, ha nyereségvágyból eredő, állam vagy szemérem ellen elkövetett bűncselekmény miatt jogérvényesen elítélik, vagy nyolc napnál tovább tartó szabadságvesztés büntetés alá kerül.

A nyereségvágyból elkövetett bűncselekményre nézve már fent elmondottuk véleményünket. Az ipartörvény tervezetében azonban az *állam a szemérem* elleni bűncselekmények is olyanokként szerepelnek, melyek miatt a szolgálati szerződést a munkáltató azonnal felbonthatja. A munkásokat e rendelkezésből az állam elleni bűncselekmény érdeklí in-

kább, a szemérem elleni uri bűncselekmény. Hogy a tervezet hova akar ezzel ütni, az kétségtelen.

3. A munkáltató elbocsáthatja a munkást, a) ha az képtelen a munka teljesítésére, kivéve a tervezetben részletezett eseteket; b) ha megtagadja a szerződés teljesítését; c) ha a munkából egy napnál tovább igazolatlanul elmarad; d) ha a munkás más alkalmazottat a munkaadóval vagy annak helyettesével szemben engedetlenségre ingerel.

Az a) alatt említett eset szomorú képet ad munkásügyi törvényhozásunk szelleméről. A munkást képtelensége esetén a munkáltató azonnal az utcára lökheti, hogy megélhet-e majd a munkás, vagy nem, azt nem kutatja a törvényhozó, mert csak azt tartja szem előtt, hogy a munkáltató pénzes ládáját minél hathatósabban megvédje. E cél nélkül ennek a szabálynak nincs rációja, mert hiszen az általánosságban odavetett képtelenség címén ilyenképen nemcsak az ujonnan belépő munkás bocsátható el, hanem a már régebben alkalmazott is, a minek törvénybe iktatása külön jog létesítését jelenti.

Az ipartörvénybe ennek az általánosságban tartott rendelkezésnek nem szabad felvételni, ha csak egy kevés magánjogi érzék van még a törvényhozásban, annál kevésbbé, mivel a munkás képességének elbírálását a munkáltatóra bizza a törvény.

Ugyanilyen e pontnak az a rendelkezése, hogy az alkalmazott csak egy nap maradhat el igazolatlanul, megtoldva a tervezet 337. §-nak azzal a rendelkezésével, hogy az alkalmazott nem veszti el a bérhez való jogát arra az egy munkanapra, melyen a munkában rendkívüli körülmények akadályozzák, aminők az alkalmazott házasságkötése, az alkalmazott nejeének szülése vagy elhalálozása, ugyyszintén egyenes ágon bármely, oldalágon másodizig való rokonainak temetése. Az alkalmazott azonban ilyen esetben a munkáltatót huszonnégyszáz órával előbb értesíteni tartozik.

A törvényszerkesztőnek ilyen méretű vakságára megáll

az emberi ész. A munkás és a többi alkalmazott köteles egy nappal előbb bejelenteni, hogy felesége szülni fog, hogy szülője, gyermeke meg fog halni. — S mi lesz, ha a vajadás három napig tart, ha több napon át halódik hozzátartozója, ha más községben van a temetés? Akkor a munkás épen úgy, mintha elmulasztja a bejelentést, elesik a bértől.

Nézzük már most az igazolatlan elmaradást. Vajjon egy napi elmaradás indokolja-e azt, hogy valaki a kenyerét, az állását elveszítse?! Miért kívánnak a munkástól ilyen méretű kötelesség érzést, mikor a magasabb köztisztviselőtől nem követelik ugyanezt?!

Az alkalmazott elbocsátása abban az esetben, ha engedtlenségre ingerel, a munkásmozgalom vezetőinek lehetlenné tételét célozza és éppen azért, mert e cél szolgálatában áll, e szabályt vakság diktálta. A teljes engedelmesség a cseléd szolgálati szerződésének lényege, de nem az ipari munkás szerződéseé. Az ipari munkás csak a vállalt munkát és csak utasítás szerint tartozik végezni; engedelmeskedni, úgy mint a cseléd, nem tartozik, engedetlen általában nem lehet tehát s így az engedtlenségre való ingerlés joga minden ipari munkásnak.

4. Ha tartós betegség, távollét, vagy nyolc hétnél hosszabb ideig tartó katonai szolgálat következtében a munka teljesítésében gátolva van. Arról nem szól, hogy mennyi ideig lehet beteg, vagy igazolatlan távol. Mert — mint láttuk — igazolatlanul csak egy napig. A legérdekesebb ok a katonai szolgálat.

5. Ha figyelmeztetés és megintés dacára az üzlet vagy a ház biztonságát veszélyezteti. Ez a felbontási ok is a munkáltató elbírálására van bízva. A felmondás is elegendő volna.

6. Ha az alkalmazott a munkáltatónak vagy alkalmazott társainak dolgaik megrongálásával vagy egyébként, szándékosan és jogellenesen kárt okoz. Ez okból is elegendő volna a felmondás.

7. Az a szabály, hogy a munkás elbocsátható, ha tettelegességet vagy becsületsértést követ el, az érvényes ipartörvényben is benne van. De új okként állapítja meg a tervezet azt az esetet, ha az alkalmazott a munkáltatónak, felügyelő személyzetnek, vagy alkalmazott társainak családtagjait törvénybe- vagy a jó erkölcsökbe ütköző cselekedetekre csábítja, vagy azokkal szemben ily cselekedeteket elkövet. Ez a szabály is sok visszaélésre ad majd alkalmat, mert szintén a munkások kiszolgáltatását jelenti. E szabályban tűnik leginkább szembe az a nagy hiba, melyet a törvényhozás ismét elkövetni indul, amikor a kisiparosnál és a gyárosnál alkalmazottakra nézve ugyanazokat az elveket alkalmazza.

8. Egyenesen barbár az a rendelkezés, melynél fogva az alkalmazott felmondás nélkül elbocsátható lesz, ha valamely nem a munka teljesítése közben szerzett ragályos betegségben szenved. Kár, hogy a törvényben nincs rendelkezés mindjárt arról is, hogy minden munkást gyógykezelő orvos tartozik a munkáltatót azonnal értesíteni. Miért feledkezik meg a törvényszerkesztő arról, hogy a munkáltató is kaphat ragályos bajt s miért nem mehet el ilyenkor az alkalmazott?

9. Elbocsátható, ha az alkalmazottak testi épségének és egészségének védelmére alkotott rendszabályokat ismételt figyelmeztetés után is megszegi. Itt az alkalmazottak épségét védi a törvény, tehát miért nem nekik adja meg a jogot arra, hogy az elbocsátást követelhessék!

Ezekben a szabályokban nagyon sok abszurdumot fog még ezeken a feltüntetetteken kívül is találni különösen az, aki szemelőtt tartja, hogy ezek a szabályok azokra is állanak, akik otthon dolgoznak a saját anyagukon és saját szerszámaikkal.

Az összes törvényeknek, melyek a szolgálati szerződést szabályozzák, az a hibájuk, hogy a munkáltató elbocsátási és az alkalmazott eltávolítási joga közt nem tesznek különbséget. A törvény megállapítja a kölcsönös kötelezettséget, amelyek elmulasztása a másik felet a felbontásra jogosítja. De hát a munkásnak a munka az egyetlen megélhetési forrása. Hely-

telen, hogy az elbocsátás és eltávozás okainak alapgon-
dolata azonos, helytelen, hogy a munkás azonnal való
eltávozásának sokkal kevesebb a lehetősége, mint az elbo-
csátásáé, pedig őt jobban kellene védeni, mivel a szolgálati
szerződés az ő megélhetésének egyedüli alapja. Ezt a tervezet
ide vágó rendelkezései is megvilágítják.

A munkás az ipartörvény tervezete szerint felmondás
nélkül eltávozhat :

1. ha a munka folytatására képtelenné válik, vagy szol-
gálatát életének vagy egészségének veszélyeztetése nélkül nem
folytathatja.

Minden szolgálati szerződés egyik főszabálya, hogy a
munkáltató csak oly munkát követelhet az alkalmazottól, amely
ennek egészségét, életét stb. nem veszélyezteti, amikor tehát
a törvény feljogosítja a munkást az azonnal való eltávozásra,
ezzel csak annyit mond, hogy azok az esetek, melyekben az
alkalmazott eltávozhat, a szolgálati szerződés megsértésének
esetei. A szerződés betartására vajjon egyforma kényszerítő
hatással lesz az, hogy a munkáltatónak egy heti bért kell
kifizetnie s az a körülmény, hogy a munkás kenyér nélkül
marad? Vagy e jelen esetben nem fog-e a munkás az egész-
sége veszélyeztetése árán is maradni, ha nem biztosított ma-
gának előre más munkát? A szerződési köteleességek elleni
visszaélés lehetősége a munkáltatónál mindig nagyobb, mint
az alkalmazottnál.

2. A munkás felmondás nélkül eltávozhat, ha a mun-
káltató, ennek helyettese, vagy ezek hozzátartozói őt, vagy
családja tagjait tetteleg bántalmazták, ellene vagy ellenük
súlyos becsületsértést, vagy a jó erkölcsöket sértő cselekményt
követnek el, őt vagy családja tagjait törvényellenes vagy
erkölcstelen cselekedetekre csábítják, vagy csábítani igyekez-
nek, vagy velük ily cselekedeteket elkövetnek, vagy végül,
ha a munkáltató, illetőleg helyettese őt a felügyelő személy-
zettől vagy a munkástársaktól eredő ily bántalmaktól és cse-

lekményektől, amennyiben ezek elkövetésére munkaközben nyílik alkalom, a lehetőségig meg nem óvják.

Az elbocsátást és az eltávozást e rendelkezés szerint megint egyenlőnek tekintti a törvényhozó, holott bizonyos, hogy ez hibás felfogás s hogy ilyen alapon nem lehet a munkást hathatósan védeni, míg a munkáltató elbocsátási joga feltétlenül elegendő védelem.

3. Nagy visszaesés és súlyos hiba a törvénytervezet az a rendelkezése, mely szerint a munkás eltávozhat, ha a munkáltató törvényi vagy szerződési kötelezettségei ellen *súlyosan* vét. Miért kell a munkáltatónak azt a jogot megadni, hogy nem súlyosan vétessen a szerződés ellen, mikor az alkalmazott két napi távolléte, vagy más nem súlyos sértések a munkáltatót a munkás elbocsátására jogosítják? Ez a rendelkezés méltó párja annak a rendelkezésnek, mely szerint a munkáltató az alkalmazás feltételeit az alkalmazott hátrányára megváltoztathatja, amikor az alkalmazottnak egy heti felmondási joga van.

4. Ez utóbbi gondolatból származik a tervezetnek az a szabálya is, mely szerint az alkalmazott eltávozhat, ha a munkáltató a nem idő szerint fizetett munka végrehajtási módosztatit, az alkalmazott keresetét *lényegesen* befolyásoló módon megváltoztatja, vagy az alkalmazottat állandóan megfelelő munkával ellátni képtelen. Az ilyen szabályokat nem kell magyarázni. Ezek a szabályok a munkáltatók agyában saját érdekükben születtek. Ezek pedig elfelejtik, hogy a munkás élni akar.

Meg kell jegyeznünk, hogy úgy a munkáltató, mint az alkalmazott csak egy héten belül érvényesítheti felbontási jogát.

F) A kereskedősegédek szolgálati szerződése tekintetében a kereskedelmi törvény nem tartalmaz minden tekintetben kimerítő rendelkezéseket, hanem utal az ipartörvényre. A felmondás nélküli elbocsátást és eltávozást azonban részletesen szabályozza.

A kereskedelmi törvénynek e rendelkezéseit azonban (az 1884. évi XVII. törvénycikk) az ipartörvény hatályon kívül helyezte, úgy hogy ma a kereskedelmi alkalmazottakra is ugyanazok a szabályok irányadók, mint az ipari munkásokra. E változtatás azonban nem vált a kereskedelmi alkalmazottak előnyére, sőt sok rendelkezés egyenesen nem is alkalmazható rájuk. Sajnos, a törvényhozás ezt a körülményt ép oly kevésbé tekinti lényegesnek, mint azt, hogy valamely rendelkezés az alkalmazottakra hátrányos.

Az ipartörvény tervezete a kereskedősegédek, a fontosabb teendőkkel megbízott ipari alkalmazottak s magántisztviselők jogviszonyait egy fejezetben tárgyalja.

G) *A magántisztviselők, fontosabb teendőkkel megbízott ipari alkalmazottak jogviszonyai* ezidő szerint külön nincsenek szabályozva. Az ipartörvény tervezete is ugyanazt az elvet követi rájuk nézve, mint eddigi törvényeink, t. i. rájuk nézve is azokat a szabályokat alkalmazza, mint a munkásokra. A tervezet ez elv alól egy látszólagos kivételt tesz a 394. §-ban, ahol a felmondás nélküli elbocsátásról külön is szól anélkül, hogy a munkásokra vonatkozó elvek alkalmazását kizárná, inkább azért, hogy az elbocsátás két esetét minél jobban kiemelje. Eszerint felmondás nélkül elbocsátható még az a magántisztviselő és fontosabb teendőkkel megbízott ipari alkalmazott is:

1. aki a munkáltató bizalmával visszaélve, az üzlet érdekeit veszélyeztető cselekményt követ el, vagy aki a munkáltató beleegyezése nélkül kereskedelmi üzletet folytat, vagy a munkáltató üzletkörébe eső kereskedelmi ügyletet saját vagy mások számlájára köt;

2. aki szolgálatát legalább egy napig igazolatlanul elhagyja.

Igaz ugyan az, hogy e két pontban foglalt rendelkezések a kereskedelmi meghatalmazottakra nézve ma érvényben vannak, ez azonban nem bizonyít a mellett, hogy igazságosak s nem a mellett, hogy szükség van arra, hogy ezeket a törvény mint szerződés-pótló rendelkezéseket eleve

felvegye, s ne a felekre bizza ezeknek kikötését, annál is inkább, mert ma a törvény dacára sem mindig érvényesülnek az életben. A kereskedelmi alkalmazottak s magántisztviselők nagy része foglalkozik ma főnöke tudtával, a kereskedelmi törvény tiltó rendelkezése dacára saját számlájára kereskedelmi ügyletekkel.

H) A gazdatisztek szolgálati szerződését az 1900. évi XXVII. t.-c. szabályozza; valamennyi szolgálati szerződés közt ennél vette a törvényhozó leginkább figyelembe azt, hogy a szolgálati szerződés ma még egyéni szerződés. A gazdatiszt a magánalkalmazottak hierarchiájának legmagasabb fokán áll. Azok közé a foglalkozások közé kell sorozni, melyek „úriak“, míg az eddigiek nem urnak valók. Azonban ezzel az „úri“ alkalmazottal szemben is munkáltató a gazda s nem „úri ember“.

A 16. §. szerint a gazdatiszt a szolgálatból azonnal elbocsátható: *a) ha a birtokost, annak családtagját, intézkedésre jogosult megbizottját tetteleg bántalmazza, becsületében sérti, rágalmazza; b) hűtlen kezelés esetében; c) ha büntett vagy nyereség vágyból elkövetett vagy szemérem elleni vétség miatt jogerősen vád alá helyezett, vagy ellene a fő tárgyalás elrendeltetett, vagy ha ilyen büncselekmény miatt elítéltetett, továbbá, ha jogerősen 30 napnál hosszabb időtartamu szabadságvesztés büntetésre ítéltetett, vagy ha harminc napot meghaladó időn át előzetesen le van tartóztatva, illetőleg vizsgálati fogságban van; d) ha a birtokosnak vagy intézkedésre jogosult megbizottjának a szolgálatra vonatkozó meghagyása teljesítését megtagadja; e) ha botrányt okozó erkölcstelen életet él; f) ha a birtokosnak akár cselekvése, akár mulasztása által szándékosan vagy vétkes gondatlanságból kárt okoz.* — A 17. § szerint a gazdatiszt azonnal kiléphet a szolgálatból: *a) ha a birtokos, annak családtagja, intézkedésre jogosult megbizottja őt, vagy családja tagját tetteleg bántalmazza, becsületében sérti vagy rágalmazza; b) ha javadalmazását a birtokos felszólítás dacára sem szolgáltató ki; c) ha a birtokos tiltott cselekmény elkövetésére hívja fel; d) ha a birtokos őt nem gazdatiszti szolgálat teljesítésére kötelezi.*

Kétségtelen, hogy lényeges eltérés ezek közt az esetek s a fentebb tárgyaltak közt nincs. A mi van az inkább a gazdatisztek hátrányára, mint előnyére szolgál. A milyen pl.

az a szabály, hogy már vád alá helyezés miatt is elbocsáthatók, vagy jogerőre nem emelkedett marasztaló ítélet alapján. Csodálatos, hogy a birtokos személyében beállott változás nem jogosít az eltávozásra, pedig a szolgálat megkezdésének kötelessége alól felment.

Ha összehasonlítjuk a szolgálati szerződésekre vonatkozó fenti elveket lehetetlen észre nem venni azt, hogy a szolgálati szerződés alapelve mindig egy: az *alávetettség* s ez alól a gazdatiszt sem kivétel. Ez alávetettség biztosítására szolgálnak az összes részletszabályok. Egy tekintetben mégis előnyösebb a gazdatiszt helyzete, amennyiben hogy ha felmondás nélkül jogosan eltávozott, úgy mindig követelheti az egész felmondási időre járó javadalmazását.

A fenti szabályok a szerződés megengedett eseteit állapítják meg, a *felsorolt eseteken kívül való felbontás törvényellenes és kártérítésre kötelez*. Feltűnő ennél fogva, hogy az ipari munkás szerződését kivéve egy szolgálati szerződés sem bontható fel egyszerűen azért, mert a munkáltató a maga részéről szintén nem teljesítette a szerződést, sőt hogy a többi szerződésnél a munkás e jogtól egyenesen meg van fosztva. Igaz, hogy az ipartörvény tervezete ezt az elvet most az ipari munkások hátrányára megváltoztatni készül.

A munkajog átalakulása.

1. A jogosság fogalmának változása.

A munkásság — az egyes munkás függése dacára — a legujabb nagyhatalom. E nagyhatalom igényeinek érvényesülése még nem észlelhető a jogrendszereken, de nem késhet soká az az idő, amikor ez meg fog történni. Az igazságtalanság — melyet ez az állapot teremt — oly nagy, hogy további fentartása lehetetlen. Minden jogász, aki csak némileg is tul lát a tételes osztályjog szűk látókörén, kénytelen ezt belátni s a mai jogállapotot igazságtalanságnak, jogtalanságnak jelezni.

Kétségtelen bizonyosság ugyan az, hogy a termelés rendje kommunistikussá lesz s hogy ebben a rendszerben a bérmunka eltűnik, de az is bizonyos, hogy mielőtt a termelésnek ez a rendje bekövetkezik, a bérmunka-rendszerből oly átmenetnek kell kialakulnia, melyben a munkás joga teljes elismerést nyer. Ez új rendszer megvalósítása a legközelebbi feladat. Ennek megvalósítása a cél felé tett óriási lépés. Ezt a lépést azonban csak nagy küzdelmek után fogjuk megtenni, amelyben minden erőnkre szükségünk lesz.

A jog- és törvényre vonatkozó felfogása az embereknek csodálatosan konzervatív. Nemcsak az új elvektől idegenkednek ezen a téren, hanem az évezredek elveinek az eddiginél szélesebb körben való érvényesítésétől is. A jog létező fogalmainak megtámadása még a legkétségtelenebb esetben is eredménytelen.

A jogosság kérdését az emberek legnagyobb része úgy dönti el ahogy azt megtanulta, vagy ahogy az a létező jogrend és jogszabályoknak megfelel. Habár kétségtelen, hogy a jogosság ezzel szokszor éppen homlokegyenest ellenkezik, mert vannak a jognak oly elvei, melyeket a viszonyok kialakulása következtében már sokan felismertek, de érvényesíteni a velük szemben álló hatalom és tehetetlenségi tömegező folytán még nem tudnak. Ilyen esetben beszélünk azután arról, hogy a törvény ugyan másképp rendelkezik, de a mi meggyőződésünk ezt így vagy amúgy mondja s nem kutatva e meggyőződés forrását sokan abba a hibába esnek, hogy az ilyen meggyőződés okát valamely velünk született igazságérzetben keresik.

A jogosság kérdésének megállapításánál tehát azért járunk másokkal ellentétes utakon, mivel a döntő befolyású körülményeket másutt találjuk. Ezeket a körülményeket a szokásos elnevezés megtartásával nevezve: törvény és meggyőződés nevével jelezhetjük. S így kétféle igazságot lehet megkülönböztetni: a törvényét és meggyőződésünket.

Amikor tehát a jogosság kérdését felvetjük, ezt vagy az érvényes törvények, vagy a meggyőződésünkben élő jogi elvekre való tekintettel tesszük. A két tényező pedig, azaz az érvényben levő törvények és jogi meggyőződésünk kölcsönhatásban állanak egymással s egymást befolyásolják. A két tényező, t. i. törvény és meggyőződés nem lehet állandóan egymással ellentétben. Csupán a kisebbség, vagy jobban mondva a jogtalan többség jogi meggyőződése lehet a törvényen ellentétes. Ez a „*kisebbség*” ismét kétféle: a) olyan, amely még nem jutott el a törvényben felismert elv megértéséig, b) olyan, mely a törvényénél magasabb s haladottabb felfogást vall. Mindkét, illetve minden rész a maga meggyőződésének iparkodik híveket szerezni, ez a tevékenység teszi láthatóvá 1. a *visszaható* (reakcionárius), 2. a *megőrző* (conservatív, azt, amelynek van mit megőrizni), 3. a *haladó* (progresszív) irányzatokat. Ez utóbbiak legnagyobb csoportja az,

melynek nincs s amely szerezni akar. Meg kell azonban jegyezni, hogy minden tekintetben a conservatív rész van előnyben, mert minden irány passzív magatartásu része ezt erősíti.

Ez a három irányzat tulajdonképen minden téren fel lehető s mindenütt harcot viv egymással, de mégis a legkevésbé látható ez a jog terén, mert a haladók, a változtatók tábora megleégszik kicsinyke, a lényegét egyáltalán nem, vagy csak csekély mértékben érintő változtatásokkal. Oka ennek az, hogy a jogtudomány nagyon nehezen fogadja be a társadalmi és gazdasági tudományok vívmányait. Innen van az, hogy valamely intézmény tényleg már régen létezik, mikor jogi elismerésben és szabályozásban ré-zesül. Pedig szükség van rá, hogy a jog a gazdasági viszonyokhoz alkalmazkodjék, ezt röviden s világosan, bár nem gazdasági alapon bizonyítja Schmoller az alábbiakban:

„Ha igaz az, hogy az u. n. osztó igazság létezik, mely a gazdasági életben az erkölcs és a jog által jut kifejezésre, akkor az is igaz, hogy gazdasági igazságtalanság létezik és hogy ezen gazdasági igazságtalanság nagy szerepet játszik a nemzetgazdaságtan történelmében, valamint általában a történelemben is.“

„Az összes társadalmi összeköttetések ezen igazságtalansághoz füződnek és büszkék lehetünk, ha azt állithatjuk, hogy a gazdasági igazságtalanság nagyjában csökkent.“ Amihez a jognak, a gazdasági követelményeknek jobban megfelelő átalakulása az alsó néposztályok érvényesülése nyújtotta a segítő kezét.

Sem a gazdasági életet, sem a belőle fakadó tényezőket nem lehet önmagukban külön vizsgálni, mert ezek: u. m. a jog- s az erkölcsi érzés, a műveltség, mind együttható tényezője a haladásnak. Amire nézve Schmoller ezeket mondja:

„A magasabb művelődéssel, az érzékenyebb erkölcsi érzéssel, az erkölcsök és a jog fejlődésével fokozatosan áll csak be a változás. Az erkölcsstelen szerzési módok, mint:

rablás, lopás, sikkasztás, büntetés alá kerülnek; az erkölcs-telen mellékkörülmények, melyek egy gazdasági ténykedést kísérnek, legalább magánjogilag megtámadhatóvá teszik az ügyletet. Egész történelmi korszakok fáradoztak már azon, hogy az igazságos forgalomnak fogalmát a legapróbb részletekig megállapítsák . . .“

„A modern kor szigorúan különböztet a pozitív jog és az erkölcs között és mialatt gazdasági téren nagy szabadságot teremtett azon állapotokhoz képest, melyek még 100 év előtt voltak, azon hibába esett, hogy mindent jogosnak nyilvánított, ami a büntető törvénykönyv szakaszaiba nem ütközött, vagy legalább ami bizonyos külső tisztességet nem sértett . . .“

„De éppen a nagy változás büntetőjogunkban, magánipari, mezőgazdasági-rendőri és pénzügyi jogunkban természetessé teszi, hogy felmerül a kétely, hogy vajjon ezen mozgalomnak már vége felé tartunk-e, hogy vajjon sok tekintetben nem még csak kezdetén vagyunk-e egy nagy, speciális törvényhozásnak, mely többféle új igazságtalanságot, mely most még mint buja gaz burjánzik, büntetőjogilag, vagy magánjogilag sujtani fog, mely többféle igazságtalanságot el fog tiltani, melyeket ma még tűrünk, mint például bizonyos tranzakciókat a tőzsde- és részvénytársasági ügyleteknél, bizonyos munkaszerződéseket, illetve mellékes kikötéseket, melyeknek erkölcsileg káros hatásuk van . . .“

„ . . . Durvább időszakokban sokat meg kell engedni, sőt mint erőfejlesztést segíteni, ami később igazságtalanságnak tűnik fel; csak arra emlékezzünk vissza, hogy milyen soká tartották egyes népek a lopást, a tengeri rablást megengedettnek és a ravaszság szükséges iskolájának. Ma is sokat megengedünk, (például a nem reális verseny különböző formáinál, a reklámoknál, stb.) mit a későbbi korok el fognak tiltani . . .“

„ . . . Amint mi nem érezzük annak káros hatását, hogy nekünk a rabszolgotartás és az átöröklődő munkaszerződések nincsenek megengedve, éppen olyan kevésbé szenved az an-

gol ipar a mostani gyári törvények alatt, melyek harminc évvel előbb igen nyomasztóknak látszottak volna . . .“

. . . „Tehát a gazdasági igazságtalanság nem ugyanaz minden időben, sőt inkább a művelődés emelkedésével sokat igazságtalannak találunk, mit egy durvább erkölcsiség eltűrt“.

. . . „Nem mintha az emberek irigyebbek lettek volna, hanem mivel erkölcsileg sokkal magasabb színvonalon állanak, azért viselnek el nehezebben bizonyos igazságtalanságokat a csereforgalomban“.

. . . „Igazságtalanságnak érezzük és tényleg az is, ha egyik a másikat a kereskedelembe megcsalja, kizsákmányolja, szükségét és tudatlanságát kihasználja“.

. . . „Igazságtalanság, ha bizonyos munkaadók rendszeresen arra törekednek, hogy lehetőleg sok gyermeket és tanoncot foglalkoztassanak, hogy ezáltal — az üzem rendes menete esetén — bizonyos számú foglalkozás nélküli egyén készletben legyen, kivel a dolgozókat sakkan lehet tartani és a kiket, hacsak az üzleti élet egy időre igen fel nem lendül, „a társadalom természetes törvényeinek engednek át“, mint azt Nasmyth gépgyáros az angol parlamentben arcátlan naivsággal kifejezte“.

. . . „Röviden, igazságtalanság az, ha valahol a gazdasági forgalomban az egyik rész arra dolgozik, hogy a másikat tartós függésbe hozza, őket törvényes és törvénytelen eszközökkel kihasználja, ha a társadalom egyik osztályának tagjai nagy részben szemérem és kötelességérzet nélkül a létért való harcot úgy használják ki a maguk számára, hogy ez által egy jövedelmi és tulajdoni rend áll be, mely az osztó igazság elveivel ellentétben áll“ . . .

„ . . . Ha a gazdasági igazságtalanság ellen semmit nem teszünk, ha szépítgetjük, úgy a jogérzet az évek folyamán mindig jobban és jobban megsértődik, az igazságtalanság mindig nagyobb kiterjedésű lesz, mindig szélesebb rétegekre ragad át, a szenvedélyek mindig fokozódnak, a hit, hogy a

javak elosztása nagyjában igazságos, elvész, ugy társadalmi és forradalmi forrongásoknak megyünk eléje¹. Mert mint *Kidd*² mondja: „Bármint vélekedjünk is, az a következtetés kikerülhetetlen, hogy a nép nagy tömege az u. n. alsóbb osztályok szempontjából — még a mai előre haladott civilizációkban is — ama feltételek, melyek közt azok élnek és dolgoznak, most is nélkülözik a józan ész jóváhagyását.“ Majd így folytatja! „Ha tehát azt kérdezzük magunkban: vajjon a mi haladó társadalmainkban a politikai hatalommal felruházott tömegeknek saját érdekükben, a józan ész szerint, mily utat kell követniök? — aligha juthatunk más következtetésre, mint arra: hogy nekik bizony saját érdekükben minél előbb végét kellene vetniök a jelenlegi társadalmi állapotoknak“. Mert s itt már haladó irányu tudásra is hivatkozhatnak, a mit általában kerülünk e munka folyamán — a jog és társadalmi rend kialakulása tisztán a hatalmi tényezők szerint történik, a jog tehát annak az érdekét szolgálja, aki erősebb.³

A gazdasági igazságtalanságok megszüntetésére legtöbb módja a jogtudománynak van. A jogszabályainak korszerű átalakítása nemcsak az egyesek, hanem a nemzetek boldogságának, sőt fenmaradásának feltétele. A jogtudósnak tehát figyelnie kell a „jogos“-ról alkotott fogalmak változását, és saját szabályait ezekhez kell alkalmazni. A társadalomnak a jogosságra vonatkozó felfogása most alakul át.⁴ Siessünk tehát a kérdés tanulmányozásával s ha

¹ „A gazdasági igazságtalanság, a forradalom és a reform.“ Schmoller G. után szabadon fordította: Felsőbüki Nagy Béla dr.

² „Társadalmi evolúció“. Ford.: Geöcze Sarolta (A magy. tudományos Akadémia kiadása): 68. l.

³ *Menger*: Neue Staatslehre: 3. s. köv. l.

⁴ Érdekesek erre nézve az ellenkező felfogásuak ütközései, a minek példája a B. H. 1905. okt. 25-ik számában leírt következő eset: B. büntetőjárásbíró O. Sándor asztaloslegényt, a ki gazembernek nevezte R. Lajos sztrájktrőrt, elítélte 40 korona pénzbüntetésre. A bün-

itt az idő, változtassuk meg irott s változhatlanoknak vélt nem irott szabályainkat is.

2. A szolgálati szerződés s a többségi elv.

I. A míg a vállalkozó kismester volt, aki vagy magában, vagy egy-két segéddel s tanonccal végezte munkáját, természetes volt az, hogy a segéddel való szerződés az ő és a segédnek legegységibb ügye volt, melyet nem is lehetett mindig a más mesterrel kötött szerződéshez mérni. A vállalkozás és termelés azonban ma már egészen más, mint a kézműipar korában. A gépek s tőkék a termelést tömegtermeléssé tették, az alkalmazottak százával, sőt ezrével dolgoznak egymás mellett egyenlő bérért a vállalkozót nem is ismerve. A munka feltételei, a munkabérek s a munka is egyenlősültek. A munkás nem mint egyén, hanem mint szám szerepel a gyárban, termelő ereje sem egyénileg működik, hanem mint tömegerő, bérkielégítése ennek dacára egyéni, s innen az összeütközések.¹ A gyárak azonos mintára épülnek, berendezésük hasonló, a munkafeltételek minden vállalatnál lehetőleg azonosak vagy legalább hasonlóak. A régi patriarchalis viszony, amikor nagyon sok imponderabilia is szerepet játszott munkás és gazda közt, megszűnt s mégis a munka szerződés a jog szerint ma is *egyéni egyezkedés* tárgya, sőt mi több az együttes munkaszerződést, mint az egyéni szabadság sérelmét elvetendőnek tartják. Még mindig a munkaszabadság

tetés kiszabásánál súlyosító körülménynek vette azt, hogy O. egy dolgozni akaró munkással szemben használta a sértő kifejezést. O. védője megfélembrezte az ítéletet. A főlebbezési tanács a mai tárgyaláson 10 koronára szállította le a büntetést és kimondta, hogy a járásbiróság által súlyosbitónak vett momentum nem súlyosbitó, sőt enyhítő körülmény, mert a sértést a vádlott azon való fölháborodásában követte el, hogy panaszos sztrájktilosításával elérulta a munkások jogos bérharcát.

¹ Marx: Das Kapital: 290. és 358. l.

s szerződési szabadság a jelszó, jóllehet ez ma már a nagy vállalatoknál a „munkarend“ miatt sem lehet meg.¹

Pedig megdönthetetlenként hirdeti mindenki azt az elvet, hogy a változott gazdasági viszonyok új jogi elvek érvényesülését kell, hogy maguk után vonják. A mint azonban valamely konkrét viszony kapcsán a kérdés felmerül, ijedten tiltakozik mindenki ellene.

Néhány száz, sőt nálunk 50 évvel ezelőtt is könnyű dolog volt minden munkással külön szerződni, ma a termelési viszonyok a munkaszerződések tartalmát, egész szakmákra és megyék, sőt országokra is kialakították. Ki érne rá ma minden munkással minden feltételre nézve külön megállapodni. A forgalom gyorsasága a szokások kialakulását is megkönnyíti s így ezek szerepe is emelkedett. A mai kor megköveteli a munkafeltételeknek egyöntetű megállapítását, ez a *gazdaságosság és technikai viszonyok követelménye*.²

A gyakorlati életben ennek megvilágítására elég a gyári munkarendre utalni, melynek megállapítása, jóllehet büntetést is foglalhat magában, egyedül a gyáros joga.³ A munkások tehát a maguk hozzászólási jogát joggal követelik, mert hiszen róluk, majdnem egyedül róluk van szó.⁴

Miután tapasztalati tény, hogy a munkaviszonyok egyenlősülnek, a munkásságnak és nem az egyes munkásnak kell a munkaszerződés feltételeinek megállapításába befolyjni, már csak azért is, mert az egyes vállalkozóval szemben is gyenge az egyes munkás, annál inkább a vállalkozók összességével

¹ *Auerbach, Lotz u. Zahn: Arbeitseinstellungen: X. l.*

² *Ferenczi I. A sztrájk fogalma és jogosultsága. (Huszdik Század, 1905. évf. jul. füzet 45. l.)*

³ 1884: XVII. t.-c. 113. §. V. ö. *Auerbach, Lotz, Zahn: i. m. Einleitung. XXIII. s. köv. l. s az ipartörv. terv. 400. §.*

⁴ Az 1891. évi német ipartörvény a munkarend megváltoztatása esetén a munkások választmányának, a magyar terv. 406. §-a a 18 éven felüli munkásoknak meghallgatását kötelezővé teszi.

szemben, akik nagyobb értelmiségük s érdekeik vezérelte nagyobb belátásuknál fogva nyílt egyesülés nélkül is láthatatlan szövetséget alkotnak.¹

A mikor ezt a tényt megállapítjuk, egymagában a termelés fejlődési iránya által előidézett állapotot tartjuk szem előtt, mely a munkásságot összesodorta egy tömegbe. E tömegnek azonos érdekei levén, természetesnek kell találni, hogy ebben az irányban befolyást gyakorolni törekszik.² Sok munkás végez ugyanegy munkát ugyanegy bérért, ügyessége nem számít, mert a gép kiszolgálása körül ennek nem igen veheti hasznát.

A gazdasági viszonyok teremtette állapotok következménye a munkásság többségének joga. A mivel szemben nem hozható fel az, hogy az állam részben ennek belátása alapján a munkaszerződés feltételeit törvényben megállapítja, mert a leglényegesebb pontokat a felek megegyezésének engedi át. Erre való tekintettel tehát az a körülmény, hogy a törvény szabályozza a munkaszerződést, nem lényeges. A bér és idő kérdése, mely mellett a többi alárendelt, mindig a leglényegesebb pontja lesz a munkaszerződésnek és a munkás és vállalkozó közötti küzdelmek leghevesebb ütköző pontja. Másrészt ez a két pont az összes munkásság létének legnevezetesebb kérdése, melyet kivétel nélkül törvényben nem fognak szabályozni. De nem is törvénybe való a bér megállapítás, annyira a munkások ügye ez, hogy mindenki, az állam teljhatalmának védői, az államszociálisták

¹ *Smith*: „Aki azt gondolná, hogy a munkaadók valóban csak ritkán szövetkeznek, az ép oly kevéssé ismeri a világot, mint magát a kérdést. A munkaadók mindig hallgatagon, de tartósan s egyforma módzatok mellett egyesülnek azon célból, hogy a munkabér a tényleges állapoton felül ne emelkedjék“. Idézi *Ferencai* i. h. 49. l.

² Hogy nem elégedhetünk meg azzal, amit pl. *Lehmkuhl*: *Arbeitsvertrag u. Strike* (1904.) 23. l. mond, hogy a munkaadó keresztényi kötelessége a munkások minden szükségletéről gondoskodni, az természetes, amit különben a 25. l. maga is beismer.

is a munkásoknak hagyják ezt. A munkások ez iránybani autonómiáját, jogi érzésük kifejtése követeli.¹

A mikor a többség a munkafeltételek megállapítása körüli jogát érezvén kimondja, hogy a munkaszerződésnek habár egy munkás kösse is, bizonyos feltételeket kell magában foglalni s ennek elismerése érdekében a munkások leteszik a szerszámot, csupán a gazdasági viszonyok előidézte helyzet következményeit vonták le.

II. Eszerint már most tényként állapíthatjuk meg: a) hogy az egyes munkás a vállalkozóval szemben gyenge; b) hogy minden munkásnak köze van ahhoz, hogy munkástársa milyen feltételek mellett szerződik, mert az egyik munkás alacsony bére a többi bérét is lenyomja. E tényekből már most kétségtelen az is, hogy c) kell gondoskodni olyan módról, amely alkalmas arra, hogy a munkások a társaik kötötte szerződés feltételeire befolyást gyakorolhassanak. Ennek módja a kollektív szerződés. Kétségtelen, hogy a kollektív szerződés révén a munkások gyengesége a munkáltatóval szemben kevesbedik, de az is bizonyos, hogy ezáltal a munkások még nem szabadulnak fel a kényszer alól, melynél fogva okvetlenül kell dolgozniok. A kollektív szerződés haladás, de nem végleges megoldás.

A kollektív szerződés már csak azért sem lehet végleges és feltétlen megoldás, nem lehet a jog elveinek megfelelő megoldás, mert a munkásság a maga összességében éppen úgy kénytelen dolgozni a megélhetésért, mint az egyes munkás, tehát nem szabad. A multhoz képest azonban két rendkívüli jelentőségű haladást jelent: a *többségi elvnek az érvényesülését* s a munkásság összetartásának, azonos érdekei védelmének jogosultságát.

¹ Auerback, Lotz, Zahn: i. m. 190. s köv. l., 283. s köv. l., 428 s köv. l.

3. A munkások mint egymás képviselői.

A munkaviszonyok megállapításának jogát a munkáltatók maguknak tulajdonították s az egyes munkással szemben mindig gyakorolták is. Ezért a munkásság minden egyesülésével szemben, mely az egyes munkásnak erőt adhatott, mindig állást foglaltak, a munkásság pedig viszont ez okból sietett szervezeteit kialakítani s erejüket kipróbálni. Eleinte csak egy-egy gyár, vagy legfeljebb ugyanannak az iparágnak munkásai léptek fel a munkáltató ellen követeléseikkel, amelyeket csak akkor sikerült megvalósítani, ha eltalálták azt az időpontot, amelyben a követelés megvalósítása érdekében fenyegető sztrájk a munkáltatóra nézve nagyobb kárt jelentett volna, míg olyan esetben, amikor ez nem forgott fenn, akkor a munkáltató még a fellépés alaki jogosultságát is megtagadta, nem ritkán saját vállalatában alkalmazott munkásaitól, de a munkások szervezeitől mindenesetre. Hosszas küzdelem eredményeképpen ismerték el a munkások szervezeteit hadviselő félként. Sok sikerült részleges és általános, de még sokkal több sikertelen sztrájk után a munkáltatók végre elismerték, hogy miután minden munkásnak érdeke a munkástársai által elfogadott feltételek megállapításába befolylni, el kell ismerni a munkásoknak azt a jogát is, hogy egymás helyett alkudozzanak a munkafeltételekre nézve. Így lettek a sztrájkbizottságok a munkásság első képviselői.

Azzal, hogy a munkáltatók a sztrájkbizottságot, majd az egyesületeket és a munkások képviselőit félként elismerni kényszerültek, velük szerződéseket kötöttek, a munkások többségének a munkaviszonyokra gyakorolt befolyása lehetővé vált. Ez elismerést azonban hosszú és heves küzdelmek előzték meg. Ez elismerés a sztrájkok eredménye. A sztrájkban jelenik meg a munkásság először, mint harcoló egység, melynek élén a vezérek állnak, akik az összességet a munkál-

tatóval szemben képviselik. Alkudozásuk nem csak a maguk, hanem a többiek munkafeltételeinek megállapítását is eredményezi, a sztrájbbizottság jogilag ugyan nem képviseli a munkásokat, de a másik fél mégis elismeri s szerződik vele. A sztrájbbizottság köti tehát az első általános, mindenkire érvényes szerződést, az első kollektív szerződést.

A jog még nem szabályozza a képviseleti formát s az élet már elfogadta, mert kénytelen vele, sőt a legtöbb államban bíróilag érvényesíthetők, jöllehet a képviseletnek azon formái, melyeket a jog megállapít, itt nem találhatók fel. Miután a jogászok ahhoz, hogy valamely jogszabályt alkalmazzanak, az esetet kategoriába illesztik, azokat a szerződések is, melyeket a sztrájbbizottság köt, kategoriákba próbálják illeszteni. Az első ilyen kategória a képviselet. Kétségtelen, hogy az egyes munkások nem adnak felhatalmazást a sztrájbbizottságnak, az is bizonyos, hogy az egylet elnökségébe való megválasztás sem jelenti a kollektív szerződés megkötésére való jogot, s mégis a munkások s munkáltatók egyaránt jogosultakként tárgyalnak. Ez a körülmény bizonyítja, hogy a tiszta törvényi jog mellett egy társadalomjogi felfogás tör utat, mely a munkások együtvé tartozását, osztályjellegét a magánjogban is elismerni kénytelen. Ez a jog szabadabb, mint a törvényi s így a munkásság könnyebben alárendeli magát, bár következményeiben szigorubb, amenyiben nem tűr olyan kifogásokat, melyek szerint a szervezetből való kilépéssel a munkás a kollektív szerződés megtartása alól is fel van oldva. Épen az ellenkező áll a munkáltatókra, a kik a kollektív szerződések alól minél előbb, s minél gyakrabban iparkodnak kibujni.¹

A sztrájbbizottság mint ilyen, a törvényi jog szerint nem képvisel senkit, mert a meghatalmazás vagy képviselet azon formái szerint, melyeket a törvény ma megkövetel, meg-

¹ V. ö. A német 1908. évi jogászgyűlés előadójának Magistratsrat v. Schulz-nak véleményét II. 246. l.

hatalmazást nem nyer. Ez alapon az általa a munkaadókkal kötött szerződés bíróilag nem is volna érvényesíthető. E szerződések csak akkor érvényesíthetők bíróilag, ha ez alapon a vállalkozó az egyes munkásokkal szerződött. De akkor már nem a sztrájkbizottság vagy munkásszövetség és a vállalkozó közötti szerződés a kereset alapja, hanem az egyes szerződése.

A sztrájkbizottságnak a vállalkozóval kötött szerződését harmadik javára kötött szerződésként¹ is fogják fel. Harmadik javára kötött szerződésnek azonban nem lehet tekinteni², mert a sztrájkbizottság legfeljebb arra kötelezheti magát, hogy a munkásokat a feltételek elfogadására bírni igyekszik, de arra nem, hogy a munkások e megegyezést magukra nézve kötelezőnek fogják ismerni.

Miután az életnek a megoldásra akkor van szüksége, amikor az esetek felmerülnek, nem várhat a törvényhozás gépezetének megindulásáig és sok vitát a jogtudomány nélkül is megold, így oldotta meg a képviselő és a kollektív szerződés elismerését is. A jog ilyenképen mindinkább veszít ridegségéből, szabadabbá lesz és szociálissá.

4. Az alkotmányosság a munkaviszonyokban.

A modern ipari nagy vállalatok óriási számú munkásaikkal a munkásokban az együvé tartozás érzését felkellették s azt a törekvést idézték fel, hogy a munkások együttesen álljanak a munkáltatóval szembe. E törekvés először a sztrájkban nyilvánult s a sztrájkbizottságnak a munkáltatóval kötött szerződésében nyert elismerést. A sztrájkbizottság választása s a munkásság közös akaratelhatározásának a munkáltató akaratával való szembe helyezése az alkotmányosság utáni első

¹ Delahaye: Les grèves ouvrières: 43 l.

² A polg. törvénykönyv terv. 1207. §-t.

törekvések. Ezt követi az a törekvés, hogy a munkásviszonyokat magaválasztotta szervei által ellenőrizhesse. A munkáltatók felfogása soká tiltakozott ez elv érvényesülése ellen is, míg végre mind többen s többen elismerik jogosultságát s így az alkotmányosság minél szélesebb tért hódít.

A munkás akaratelhatározásáról a szolgálati szerződés kötésénél szólni tulzás, az egyes munkás akarata hiábavaló, mert a többiekkel való együttesség nélkül nem érvényesülhet. Ennek a belátása okozza a szolidaritás-érzésnek természet-szerűleg kifejlődött csiráit, ezért ragaszkodik a munkás a szervezethez. Egyedül a szervezet az, melynek segítségével — annyira, amennyire — érvényesítheti a munkás a munkáltatóval szemben akaratát, de a legtöbb esetben ezzel is csak úgy, ha a szervezet a munkáltatót meglepheti. Miután a munkáltatóknak ez nagyon kellemetlen, arra törekszenek, hogy az ilyen meglepetéseket kötelező békebiróságok létesítése által elhárítsák. Ez a mozgalom, mely Ausztráliában, Amerikában s Európában oly hirtelen elterjedt, kétségkívül mindenütt a munkáltatók érdekét szolgálja, mert ez eljárás hosszadalmas-sága a munkásság harci kedvét lelohasztja.

Nem előnyös az a megoldás sem a munkásságra, amely-nél fogva a szolgálati viszony feltételeit időről-időre egy bizottság állapítja meg. Miután azonban úgy a bizottságba, mint a békebizottságba a munkásság képviselőt választ, a munkásság összetartozása kifejezést talál. Ettől azután már csak egy lépésnyire esik a bizalmiférfi beleavatkozási jogának elismerése.

Ennél nevezetesebb jog azonban a munkásoknak az a joga, hogy a velük együtt alkalmazottak megválogatásába ők is befolyhassanak. Kétségtelen, hogy e jog elismerése is a munkásság egységes érdekeinek elismerésén alapul. Ezenkívül azonban azon is, hogy az együtt dolgozók munkájának egymástól való függését tagadni nem lehet. E jognak az elismerése is mind szélesebb körben terjed, csak nálunk tetszik még lehetetlennek, ahol a gyárosok a feudális urak hatalmi tul-

kapásaiba hamarabb beletanultak, mint iparáguk titkaiba. Pedig, ha a külföldi munkások, a bíróságok s más állami alkalmazottak nálunk is gyakorolhatják e jogot, akkor nem lehet e jogtól soká a magyar munkásságot sem megfosztani.

A munkásság e jogok kiküzdése révén az ipari vállalatok alkotmányát lassan-lassan kialakítja s a *tulajdonos gyárost, vagy részvénytársasági igazgatót despotikus hajcsárból alkotmányos államfővé teszi.*

A kollektív szerződés.

1. A kollektív szerződések elterjedése.

A munkásság folytonos guerillaszerű támadásai megértették a munkáltatókkal azt, hogy a szolgálati viszonyokat ők ezentul már nem állapíthatják meg despotikus hatalommal. Miután azonban a munkásoknak nem az volt mindenáron a céljuk, hogy sztrájkoljanak, azért a kollektív szerződések megismerésük után mindenfelé gyorsan elterjedtek. Miután a kollektív szerződések, mint a szolgálati viszony rendezői, legkönnyebben ott jöhettek létre, ahol a munkások szervezetei kialakultak, azért legelőbb Angliában válnak általánosakká. A munkások egyesülési jogát az angol törvények 1824-ben ismerik el. Két évtized mulva a kollektív szerződések már közismertek s a 70-es években már általános elterjedésnek örvendtek, úgy hogy ott ma a munkásoknak már 90 százaléka kollektív szerződés alapján dolgozik.

Nálunk még ma is nagyon sok iparos azon az alapon áll, hogy csak a saját munkásaival alkudozik, míg Angliában ez álláspontnak tarthatatlanságát már a hetvenes években belátták s a kollektív szerződéseket a gyárosok a munkásszervezetek képviselőivel kötötték, amely szerződéseket az angol bíróságok más megállapodás hiányában érvényeseknek tekintik. Angliában is küzdelembe került azonban a munkásszervezetek kézi munkát nem végző titkárainak a munkáltatók általi elfogadását kikényszeríteni, de ez a küzdelem is a munkásság győzelmével végződött. Ami azért nagy jelentőségű, mivel

ilyenképpen a munkásság részéről is a jogban s a gazdasági tudományban jártas képviselő szerepelhetett, akit nem lehetett úgy kijátszani, mint a kevésbé tanult munkást.

Németországban a könyvnyomdászok már 1848-ban megkötötték Lipcsében a könyvnyomdásztarifát az ottani könyvnyomdákra kiterjedő hatálylyal; 1852-ben ujabban megerősítették e tarifaszerződést, amely 1858-ban került revízió alá. A könyvnyomdászipar nagyobb felére kiterjedő tarifaszerződés azonban csak 1873-ban jött létre 3 évre. Későbbi években a tarifaszerződés eszméje annyira terjedt, hogy korszerű módosításokkal folyton megújították és meghosszabbították úgy, hogy az 1906. év végéig érvényes volt tarifa 1315 helyen 4251 cégre és 39.464 nyomdászmunkásra nézve irányadó. Az utóbbi két évtized óta a tarifaszerződések — eltekintve a textilipartól — a német iparnak összes ágaiban elterjedtek. Ezidő szerint Németországban 5000 helyi körzetben tarifaszerződések szabályozzák a munkaviszonyokat. De még mindig nincs annyi tarifaszerződés, hogy a viszonyok teljesen rendezetteknek volnának mondhatók.¹

A kollektív munkaszerződés vagy ugynevezett tarifaközösségek a legnagyobb elterjedésnek Dániában örvendenek. Husz esztendőn át folytatott nehéz tusák és küzdelmek után a munkaadók 1899-ben teljes mértékben elismerték a munkásoknak gazdasági szakszervezeteit, elismerték azt a jogukat, hogy jogosítva vannak a munkaadókkal alkudozni s úgy a munkaadókat, valamint munkásokat kötelező szerződéseket kötni.

A dán kollektív szerződések értelmében a munkáltatók és munkásszakszervezeti központoknak joga van munkabeszüntetések elrendelésére, illetve jóváhagyhatják a sztrájkot, ha azt az illető szakszervezet alapszabályai szerint ilyen határozatra illetékes gyűlésen a leadott szavazatok 75 százalék ará-

¹ L. *Brentano* előadását a Verein für Socialpolitik 1905. szept. 26-iki ülésén, aki azt mondja, hogy a munkaszerződés még nem alakult ki teljesen, azért van oly sok sztrájk s munkáskizárás.

nyával elhatárolták. A két központ kötelezi magát, hogy a jelzett határozmányokkal ellenkező módon rendezett sztrájkot vagy kizárást sem jóváhagyni, sem támogatni nem fog. A két szervezeti központ szavatol és felelős, hogy a köztük megkötött szerződéseket a hozzájuk tartozó szákszervezetek betartják. Szakmáymunkáknál a vállalkozók nem tehetnek változtatásokat, amelyek a munkásokra nézve gazdasági hátrányokat idéznek föl; ilyen változtatás esetére a munkásoknak teljes kárpótlás nyújtandó. Ebből eredő civakodások „szakszerű közvetítés” vagy választott bíróság által döntendők el; utóbbi intézmények illetékesek a tarifaszervezetek megszegése miatt felmerülő panaszokban is. A kollektív munkaszervezetek felmondási határideje három hónapra van megállapítva. Különös fontossággal bír a két, dán országos központ között megkötött szerződések 9. §-a, amelynek értelmében úgy a munkáltató valamint a munkásszervezet teljes erővel a zavartalan, nyugodt és állandó munkaviszonyok főtartására közrehat és a munkásszervezetek semmi tekintetben sem akadályozzák a munkást abban, hogy annyi és olyan munkát végezzen, amelyre a munkás tehetségénél és képzettségénél fogva minősítve van.¹

A kollektív munkaszervezetekkel azonos jelentőségű, előbb az összes angolországi, most csak a walesi szénbányákban honos változó skála-szerződések, melyekben a szén árának változásához képest változik a bér is s mely szerződés a munkaszervezet kiegészítését képezheti, de nem okvetlen képezi.²

De nemcsak a külföldön, hanem már nálunk is minden nagyobb ipari szakmában az együttes szerződések vannak szokásban s a törvény szabályozása nélkül teljes elismerésben. Ez a körülmény egyttal megmutatja a fejlődés irányát és a szabályozás módját, mely nem lehet más, mint a munkások

¹ „Munka Szemléje” 1905. 18. sz.

² *Auerbach, Loz, Zahn*: i. m. 199 s köv. l., 220 s köv. l.

szakszervezeteinek elismerése. A fejlődés tehát éppen ellenkező a nálunk ma nyilvánvaló törekvésekkel, melyek a szervezeteket fejlesztés helyett elnyomni iparkodnak. Ez nemcsak a munkások, hanem a vállalkozóknak is érdeke ellen volna, mert hiszen balgaság azt hiúni, hogy a munkásság a már egyszer megtalált helyes útról le fog térni. A szervezeteket többé megölni nem lehet,¹ az ezekben nyilvánvaló erő módot ad a munkásságnak az együttes fellépésre s lehetővé teszi, hogy megközelítse — bár el nem érheti -- a szerződéskötésnél az akaratelhatározásnak azt a szabadságát, melylyel a vállalkozó rendelkezik.

A kollektív szerződéseket a munkáltatók ma már mindenütt elismerik, sőt már kezdik mindenfelé a maguk hasznára is fordítani. Így több helyen összekötik a kollektív szerződéseket az áru árával és a munkások szervezeteit használják fel arra, hogy magukat az egymás versenytől megóvják s nem ritkán sikerül is a munkásokat az ilyen feltételek elfogadására bírni, ami a nagyközönség szemében kézzel fogható bizonyítékává válik annak, hogy a munkások a drágaság okai.²

A kollektív szerződések kötésének külső módja is megváltozott. Amig eddig a sztrájk előtt álló munkások a békés megoldás utolsó kísérleteként csinálták meg a szerződést és mutatták be elfogadás céljából a munkáltatóknak, addig ma már nem ritkán a munkáltatók készítik el a szerződéstervezetet a jogászai agyafurtság minden eszközét felhasználva. Ugy hogy ma már a kollektív szerződéskötés a legnehezebb jogászai munkák közé tartozik, melyeket nem szabad többé a jogban

¹ A keresk. min. 29849/94. sz. rend.: „A munkásoknak az a törekvése, hogy minél kedvezőbb munkafeltételeket érjenek el, a gazdasági életnek egy olyan természetes jelensége, melyet megakadályozni, vagy korlátozni sem nem lehet, sem nem szabad. Nem változtat ezen az sem, hogy a munkások ezen törekvésüket összehesztéseken alapuló tömeges munkabeszüntetéssel iparkodnak elérni.“

² L. a nyomdászok kollektív szerződését 1908-ból.

járatlanokra bízni. De megváltozott a kollektív szerződések területi érvénye is s mindenütt az a törekvés mutatkozik, hogy minél szélesebb területekre s minél több érdekeltre terjesszék ki, de ez eddig csak a nyomdaiparban érvényesült.

2. A kollektív szerződés fogalma s jogereje.

I. A kollektív szerződések fogalmát — különösen jogi szempontból — megállapítani ma még nem lehet azért, mivel a kollektív szerződés a jog szempontjából nézve ma még nem megállapodott jogi alakulat. A kollektív szerződés ma még társadalomgazdasági alakulat, amely a jog szabályaira vár. A kollektív szerződés még alakulásban levő, még fejlődő forma, mely egyelőre inkább csak gazdasági és társadalmi tényként jelentkezik. A jogászok is kénytelenek már vele foglalkozni, de még nem állapodtak meg jogi természetére nézve.

A kollektív szerződéssel azonos kifejezésként használják a tarifaszerződés kifejezést is, mely pedig a szolgálati viszony-
nak csak egyik részét, a bért szabályozza. Mindkét szerződésnek a lényege az, hogy nem az *egyes* munkásnak az *egyes* munkáltatóval kötött szerződése, hanem sok munkásnak egy vagy több munkáltatóval *együttesen*, kollektíve kötött szerződése. Nemcsak a bértarifára, hanem a szolgálati viszony minden feltételeire nézve jó létre, miért is a *kollektív* elnevezés kifejezőbb s így helyesebb.

A kollektív szerződés¹ azonban nem szolgálati szerződés, mert a szerződő felek nem kötelezik magukat arra, hogy a szerződésből kifolyólag valamely szolgáltatást teljesítsenek. Sőt a szerződő felek mások lehetnek, mint akik utóbb teljesítenek. Sőt bizonyos az, hogy a felek sokszor csak a szociális megkötést célozzák, csak ott, ahol a kollektív szerződések már

¹ Lotmar: Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern u. Arbeitnehmern (Archiv f. sociale Gesetzgebung u. Statistik 1900. évf. 93. 1.)

nagyon elterjedtek, ott megy át mindinkább a törvényi jog területére. Nem szabad azonban azt hinnünk, hogy az a körülmény, mikép a szerződéstköti feleket választják, hogy írásba foglalják a szerződést stb., már a formai jogi tartalmat s jogerőt is megadja. A felek szándéka több mint az erkölcsi kötöttség, de a munkásoké soha sem lehet a jogi, hanem csak a társadalmi lekötés.

A munkásságnak szervezete megerősítése céljából egyenesen szüksége van arra, hogy a kollektív szerződés megmaradjon a társadalomjogi téren, hogy hasonlattal éljek, ne legyen több sohasem, mint fegyverszünet. De ha eltekintünk is ettől, a kollektív szerződés sohasem fogja az egyes munkást kellően megvédeni, mivel a kollektív szerződésben csak a legalsó feltételek vannak meg, s nem fogja a munkásság képviselőit azon kényszer alól felszabadítani, amelybe sorsa helyezte. *A kollektívszerződés tehát a munkásokra nézve nem lehet sohasem teljes érvényű magánjogi szerződés.* Ezt az elvet annál inkább el kell fogadni, mivel különben a szerződéskötéskor nem képviseltek minden kollektív szerződés ellenére szabadon ronthatnák a béreket, a munkaidőt s egyéb feltételeket. De tisztán jogi szempontból nézve is kétségtelen, hogy e szerződés a tiszta magánjog szerint az egyes munkást nem, csak a munkáltatót kötelezheti. Az egyes munkás a kollektív szerződés dacára is kénytelen lesz hátrányosabb feltételek mellett szerződést kötni, ennek megakadályozására soha sem lesz a törvénynek módja, de a munkáltató, aki a kollektív szerződést elfogadta, vagy akire a törvény a kollektív szerződés elfogadását kötelezőnek mondja ki, nagyon könnyen kényszeríthető lehet az ellenkező egyéni szerződés dacára a munkás kárpótlására.

A kollektív szerződések minden törvényi szabályozása dacára sem lesz meg a mód e szerződések feltételeinek érvényt szerezni akkor, ha a munkáltatók nem akarnak dolgoztatni, vagy ha válság esetén a munkások az éhség által hajtva a kollektív szerződésekben megállapított feltételeknél

kedvezőtlenebb feltételek mellett ajánlják fel munkaerejüket. Ez ellen hiába való minden olyan rendelkezés is, mely az ilyen kedvezőtlenebb feltételek mellett létrejött szerződést érvénytelennek jelenti ki.¹ Ott a hol erőben s tudásban olyan messze álló felek állnak szemben, ott a törvénynek nincs elegendő eszköze arra, hogy megvédje a gyengét. A kérdésnek e nehézségei magyarázzák meg azokat a terveket, melyek e téren felmerülnek. Így, hogy a kollektív szerződéseket magánjogilag kötelező szerződéseknek csak a munkások kényszer-szervezése s a szervezeteknek azon joggal való felruházása által tehetni, hogy az összes munkásokat képviselik. E mellett e szervezetek létesítésének tulajdonképi célja az lenne, hogy az ilykép kötött szerződések megtartását a munkásszervezet vagyonából vehető kártérítés biztosítsa. Azok, akik ezt a megoldási módot ajánlják elfelejtik, hogy végül is a munkás szervezet nem kényszeríthető arra, hogy kollektívszerződést kössön.

A kollektívszerződések jogerejének tisztázása szempontjából kiválóan két kérdés lényeges: a) ki a szerződésből kifolyólag a jogosított s kötelezett; b) mennyiben kötelezhetők e szerződésből kifolyólag harmadik személyek?

Világos, hogy akkor, mikor egy vagy több vállalkozóval ugyan, de együtt kötnek a munkások kollektívszerződést e vállalkozók egyénileg jogosultak s kötelezettek. A munkások viszont mindig sokan vannak és sohasem járnak el egyénileg. Sokszor a szervezetek vezetői, sokszor csak arra az egy esetre megbízottak járnak el. Kétségtelen, hogy e szerződésből kifolyólag a mindkét oldalon álló egyeseket jogosítottaknak kell tekinteni. Ezzel aztán a második kérdésre is meg van a felelet.

II. A kollektív szerződések létrejövetele tulajdonképen legközvetlenebb következménye a sztrájkoknak és a nálunk tiltott

¹ V. ö. Az 1908. évi német jogászgyűlés évkönyvének II. k. 269. s köv. l.

összebeszéléseknek. Ezekben állítanak fel a munkások együttes követeléseket, ezeknél egyezkednek velük a munkáltatók együttesen s épen ezekre nézve nagyon egyenlőtlenül rendelkeznek törvényeink. Bár az 1884. XVII. t.-c. 162. §-a úgy a munkások, mint a munkaadóknak ez irányu megegyezése tekintetében látszólag egyformán intézkedik. E szerint: „Összebeszélések, melyekkel az iparosok azt célozzák, hogy üzletük félbeszakítása, vagy a munkások, illetőleg segédek elbocsátása által ezeknek terhesebb munkafeltételeket szabjanak, különösen azoknak bérüket leszállítsák, vagy melyekkel a munkások, illetőleg segédek oda törekszenek, hogy közös munkaszünetelés által a munkaadókat magasabb bér megadására kényszerítsék s általában tőlük jobb munkafeltételeket csikarjanak ki, úgy szintén mindazon egyezmények, melyek által azoknak támogatása céloztatik, akik azokkal szakítanak, — jogérvénnyel nem bírnak“.¹

Ez a rendelkezés, mely egészen az egyenlőség mértékét látszik alkalmazni, épen nem mér a munkáltató és a munkásnak egyenlő mértékkel. E rendelkezés szerint a munkáltatók oly megegyezése, melynél fogva arra törekszenek, hogy a munkások bérét leszállítsák épen úgy érvénytelen, mint a munkások oly megegyezése, hogy csak *magasabb* bér mellett állanak munkába. De a munkáltatóknak oly megegyezése, hogy a *meglevő béreket* fentartják érvényes, ennek biztosítására megegyezhetnek, e megegyezést kötbérrel biztosíthatják.² Világos, hogy abban az esetben, ha a munkáltatók oly megegyezése, mely szerint fentartanak egy létező állapotot érvényes, a munkásoknak ezzel szemben, vagyis a megváltoztatásra irányuló megegyezésének is érvényesnek kellene lennie.

¹ Ha ily összebeszélések az iparhatóság tudomására jutnak, a 163. §-a szerint ennek azonnal össze kell hívni a békéltető bizottságot.

² V. ö. A sztrájk jogalapja című jogászegyleti vita folyamán Papp D. felszólalását 23. l.

Ennek a rendelkezésnek a helytelen szövegezése teszi lehetővé a munkáltatóknak, hogy ellenállási pénztárt szervezzenek ugyanakkor, a mikor a munkások ellenállási pénztárait lefoglalhatják. A miből természetsszerűleg következik, hogy a munkásság e rendelkezés fentartását nem tűrheti,¹ s hogy ennek megváltoztatására törekednie kell.

Az ipartörvény az ily összebeszélések, vagy megegyezések céljaként a munkáltatók részéről a terheesebb munka feltételeket s bérleszállítást jelöli meg; a munkás részéről a *jobb* munka feltételeket s magasabb bért. Annak a megállapítása, hogy melyik a magasabb vagy alacsonyabb bér könnyebb, mint annak megállapítása, hogy mely feltételek jobbak s melyek terheesebbek. E tekintetben nem állapíthatni meg valamely szabályt, hanem minden egyes esetben a tények figyelembe vételével külön kell a kérdést eldönteni. Ez a kérdés sohasem jogkérdés, hanem ténykérdés. A rendelkezés szó szerinti szövege e szerint nem vonatkozik arra az esetre, ha valamely a munkásoknak nem tetsző munkavezető elbocsátása, szervezetlen munkások felvételének megakadályozása céljából kötnek egyezményt, illetve beszélnek össze.

A mezőgazdasági munkásokra vonatkozó törvényekben szintén van az ipartörvény fenti rendelkezéseivel azonos szellemű rendelkezés, mely az 1898. II. t.-c. 65. §-ban foglaltatik. E rendelkezést felvette az 1899. évi XLI. t.-c. 31. §-a a vízimunkálatok, az ut és vasutépítésnél alkalmazott napszámosok és munkásokra, az 1900. évi XXVIII. t.-c. 40. §-a az erdőmunkásokra, az 1900. évi XXIX. t.-c. 30. §-a a dohánykertészekre és termelőkre nézve is. Így tehát a munkásügyi törvények a cselédtörvényt kivéve e tekintetben mind egy szabály alá esnek.

Az 1898. II. t.-c. 65. §-a így szól: „Nem birnak hatálytalysal sem azon összebeszélések, melyekkel a mezőgazda-

¹ Nem fogadjuk el Papp Dávid nézetét, a ki ezt ennek dacára fentartandónak véli. V. ö. az előző jegyzettel.

sági munkások azt célozzák, hogy közös munkabeszüntetés által a munkaadókat magasabb bér megadására kényszerítsék s általában tőlük előnyöket csikarjanak ki, sem azon egyezmények, amelyek által azoknak, akik az érintett összebeszélések mellett megmaradnak támogatása, azoknak pedig, akik összebeszéléssel szakítanak, megkárosítása céloztatik.⁴

Mindenek előtt feltűnő, hogy ez a mezőgazdasági munkásokra vonatkozó törvény a munkáltatókra nézve hasonló tilalmat nem tartalmaz. Ez a jogegyenlőtlenségnek a munkáltatók javára való nagyobb mérvű érvényesítése. Az egész rendelkezést már a munkáltatók érdekében való gondosabb szövegezés jellemzi. Az az összebeszélés is érvénytelen, mely bármilyen előny kiküzdésére irányul.

III. Az ipartörvénynek fenti 162. §-át, mely az összebeszéléseket tiltja és a 163. §-t összevetve, különös ellentmondásra akadunk az ipartörvényben, mert ha érvénytelenek azok a megegyezések, akkor mire való a békéltető bizottság, melyet az ily összebeszélések keletkezése esetén azonnal össze kell hívni. A munkások közül választott hat tag liába mond le a munkások követeléseiről, mert erre ezek nem adnak sohasem felhatalmazást, ha pedig a békéltető bizottság arra való, hogy érvényesítse a munkások összebeszélését, akkor a törvény maga gondoskodott arról, hogy legyen egy olyan út, melyen az érvénytelen megegyezés mégis érvényessé válhasson. Ha ezen az úton nem sikerül, akkor tűnik ki csak, hogy az összebeszélések érvénytelenek. Ilyenképpen az ipartörvény két egymásután következő rendelkezése egymással ellentétben van.

Innen van az, hogy a kollektív szerződések érvénye még nincs tisztázva. Jogilag ugyanis úgy áll a kérdés, hogy sokaknak sokakkal való szerződése csak úgy képzelhető, ha mind a két részen álló sok szerződő egymással már megegyezett arra nézve, hogy milyen feltételek mellett hajlandó szerződni a másik oldalon állókkal. Ha már most csak olyan feltételek mellett szerződhetnek egymással, amilyenek mellett már egymással jogviszonyban álltak, miután az előző viszonyt

egyéni szerződés állapította meg, akkor nincs kollektív szerződés, vagy legfeljebb névszerint. Az ilyen szabályozás nem volna komoly, vagy pedig ellentmondó, amilyen a mi ipartörvényünk szerinti. Ilyenképpen tág tere nyílik az osztályjognak, amelynek a szolgálati szerződésekre vonatkozó felfogása abban domborodik ki, hogy e szerződés egyéni.

Ez osztályjellegét betakarják valamely hangzatos jelszóba s így idevágólag így okoskodnak jogászaink: a magyar jog szelleme ellene szól még ezidő szerint a kollektív szerződésnek, mert a magyar jog ezidő szerint az *egyéni* szolgálati szerződés alapján áll. Ez az álláspont nyer kifejezést a Curriának több ítéletében.¹

Az ujkor szükségletei elől azonban nem lehetvén elzárkózni, a magyar bíróságok a kollektív szerződéseket három esetben kénytelenek elismerni: a) ha mindkét fél hivatkozik rájuk s amikor ilyenképpen a felek közt egyéni szerződéssé vált a kollektív szerződés; b) amikor a szolgálati viszony hallgatólag jött létre, amikor tehát a jog általános elvei szerint a szerződést a szokásos feltételek mellett létrejötnék kell tekinteni, amikor eszerint a kollektív szerződés úgy szerepel, mint tényleges szokás; c) végül elismerést nyer a kollektív szerződés, ha az ipartörvény 140. §-a alapján a törvényhatóság szabályrendeletben mondja ki alkalmazását. Ha azonban a felek ezzel szemben akár jobb, akár rosszabb létrejött megállapodásra hivatkoznak, a bíróságnak ezt kell alkalmaznia s csupán akkor alkalmazhat kollektív szerződést, ha a felek a szerződéskötéskor hallgattak.² Éppen azért, mivel a kollektív

¹ Grecsák: Döntvénytár IX. k. 79 l.; Papp Dávid: Hiteltörvények 757. l. idézett ítélet.

² V. ö. A budapesti kir. törvényszék, mint főlebbezési bíróság 1907. III. D. 244. számú ítéletét, mely szerint:

„Igaz ugyan, hogy az 1884: XVII. t.-c. 162. §-a a munkaadók és munkások egyoldali összebeszéléseit, vagy a mindkét fél által létesített s az ipartörvény 88. §-ával ellentétben álló egyezményt jogérvénnyel nem bírónak jelenti ki s eként a kollektív szerződés alapján munkába

szerződést csak mint tényleges szokást veszi a bíróság figyelembe, azt is vizsgálnia kell, hogy a kollektív szerződés tényleg alkalmazásban van-e. Azonban kétségtelen, hogy csak a szerződő felek közt lehet alkalmazásban, a nem szerződöttek közt nem.

Ennélfogva világos, hogy az a gyakorlat, melyet az 1893: XXVIII. t.-c. 35. §-a alapján a munkáltatók és munkások közti egyenlenség kiegyenlítésére a kereskedelmi miniszterium által kiküldött iparfelügyelők és az elsőfoku iparhatóságok követnek, mikor az ily megállapodásokat kötelezőnek tekintik, logikus eljárás, de nem törvényszerű. Példája annak, hogy a törvénnyel szemben meg lehet az érdeket védeni, ha meg van hozzá az erő. Egyelőre azonban, míg a rendes bírósághoz lehet fordulni az iparhatóság határozatai ellen, ennek a bírósággal ellentétes gyakorlatnak kevés az előnye.

Kétségtelen, hogy a törvényhozás nem térhet ki az elől, hogy a kollektív szerződéseket el ne ismerje, amint hogy az ipartörvény tervezetének 309. §-ában az eddigi állásponttól eltérőleg már benne is van a kollektív szerződések kötelező voltának elismerése. Ez a szabály kétségtelen előny a munkásság szempontjából, csak arra kell ügyelni, hogy oly súlyos hátrányokkal ne terheljék, melyek minden előnyt megszüntetnek.

Haladás a kollektív szerződés elismerése, mert a többségi elv végre érvényesül. Haladás, mert a munkafeltételek

állott fölperesek igényeiket magára a kollektív szerződésre nem alapíthatják, tekintettel azonban arra, hogy alperes munkaadó és fölperesek között az illetmények tekintetében a megállapított tényállás szerint egyéni szerződés létre nem jött, arra nézve, hogy az egyéni szerződés nélkül munkába állott alpereseket mily illetmények és minő összegben illetik meg, — a munkaadók és munkások összessége által létesített megállapodás, mint az egyénenkénti szabad egyezkedés helyett, úgy a munkaadó, mint munkás által az egyéni szerződés pótlására hallgatólag elfogadott, tényleges szokás veendő figyelembe.“

egyenlősülése biztosítva van s így a munkás különleges szorultságának kihasználása lehetetlenné válik. Haladás, mert a munkáltató nem használhatja fel önkényüleg a munkást s így sorsa biztosabb, mint az egyéni szerződés mellett. Haladás a kollektív szerződés azért is, mert ez az egyéni szerződésnek is szabályozójává válik, amennyiben a szerződő felek nemcsak a törvény, hanem ez által is korlátozva vannak, mint ezt az ipartörvény tervezetének 309. §-a meg is állapítja. Haladás, mert a munkások sorsa javul általa s végül haladás, mert a gyáros autokrata hatalmának korlátja.

3. A kollektív szerződés szabályozásának veszélyei.

I. A míg a törvény a kollektív szerződéseket nem szabályozza, addig ezek jogerejét csakis a munkásság ereje biztosítja, illetve a munkafeltételekben mutatkozó egyenlősülési tendencia, amely az oly irányu törekvések érvényesülését, hogy e szerződésekkel ellenkező egyéni szerződések köttesse-nek gátolja. A kollektív szerződés rendeltetése, célja, létalapja egyaránt az, hogy az egyéni szolgálati szerződést mindig ennek korlátaín belül kössék. Ezt a jogszabályt nem csak a munkások, hanem a munkáltatók is követelik. Mellékes e tekintetben az a felfogás, mely azt vallja, hogy a kollektív szerződés jogilag kötelező nem lehet, mert a szerződő felek nem jogosultak a szerződés kötésére, nem jogosultak a munkáltatók és munkások lekötésére. Ha ennek az okát vizsgáljuk, hogy miért nem tartják kötelezőnek a kollektív szerződést, úgy erre csak azt a feleletet találjuk, mert nincs megfelelő törvény. Ez az ok azonban azzal a ténnyel szemben, hogy a kollektív szerződés létezik, s hogy jogerejét tényleg elismerik, nagyon gyenge érv.

Kétségtelen, hogy a kollektív szerződéseknek kötelező voltát el kell ismerni, ezt a szerződést az új kor a szerződések új fajakén flétesítette, a jog dogmatikának tehát el kell

fogadnia.¹ De az nem jelenti azt is, hogy a törvényhozásnak már is szabályozni kell, mert a törvényi szabályozás csak a jogdogmatikának már kifejtett elvei alapján történhetik; ez elvek pedig károsak a munkásokra, mivel helyzetüket egyáltalán szem elől tévesztik.

A jogdogmatikának s a törvényhozásnak az elismerése a formaságok bevitele e szerződésbe. A törvényhozás kategoriái s formái közt a munkások könnyen eltévednek. A törvény a kollektív szerződéseket kötő képviselők meghatalmazása, e szerződések megkötésének alakszerűsége, a szerződések érvényessége és jogkövetkezményei tekintetében olyan szabályokat fog létesíteni, melyek a munkásokra mint a jogban járatlan s gyengébb félre nézve veszéllyel járhatnak. A munkáltató minden kollektív szerződés dacára ugysis mindig előnyben van a munkás felett, ezt még növelni fogja a törvényi szabályozás. Mit ér a törvényi szabályozás a munkásnak, ha ennek alapján nem lehet majd arra kényszeríteni a munkáltatót, hogy munkást alkalmazzon, sőt még azt is bajosan fogja valamely törvény kimondani, hogy a kollektív szerződéshez hozzá nem járult munkáltatót is kötelezze, amint ezt az ipartörvény tervezete, mely a kollektív szerződést szabályozza sem teszi.

Ügyelni kell, hogy a kollektív szerződés ne lehessen a munkások jogviszonyai szabályozásának olyan korlátja, amely őket vasmarokkal szorítja a munkáltatók szolgálatába. A munkás a kollektív szerződés megkötésekor sem bír az akarat-elhatározásnak avval a szabadságával, a melynél fogva ő magát teljesen lekötethetné. Tudni kell azt, hogy a munkabeszüntetés egymagában a munkásra nézve sokkal súlyosabb következményekkel jár, mint a munkáltatóra nézve a kártérítési kötelezettség mellett rendezett kizárás.

A kollektív szerződések törvényi szabályozásának két

¹ V. ö. *Lotmar*: D. Arbeitsvertrag nach d. Privatrecht d. Deutschen Reiches. 1907. I. k. 766.

irányban lesz nagyon súlyos következménye: a) az eddigi mozgékonyt magát teljesen elveszti, merev s formalistikus lesz, a mi határozottan hátrány a munkásokra; b) a törvény a munkáltatóknak fog kedvezni s így a munkáltatók ezután nem csak gazdasági erejük, hanem a törvény segítségével is elnyomhatják a munkást. Ezt eleve meg lehet állapítani azokból az indokokból, melyeket a kollektív szerződés szabályozása mellett felhoznak.

E szerint a kollektív szerződés szabályozására azért van szükség, mivel e nélkül nincs semmi és senki, a ki a munkások részéről a szerződések megtartását biztosítsa. Epen ezért a munkások szervezeteit kívánják a kollektív szerződések kötésére felhatalmazni, s a szakszervezeteket a szerződések teljesítéseért felelőssé tenni. Kétségtelen, hogy ez jogilag lehetetlen volna, ez azonban nem akadály, ma már a törvény hozatalának, amelyet azzal kívánnak elfogadhatóvá tenni, hogy a kényszer-szakszervezeteket követelik, melyek ennél fogva az összes munkásokat magukban foglalják. Hogy ez milyen képtelen rendelkezés, az könnyen megvilágítható. Tegyük fel pl., hogy a szakszervezet vezetősége megkötí s a szakszervezet jelenlevő többsége elfogadja a kollektív szerződést, az illető szakmabeli bizonyos számú munkás vagy azonnal, vagy utóbb azonban visszautasítja s sztrájkba lép. Milyen jogcím alapján lehet ily esetben a szakszervezetet felelőssé tenni?! Vagy tegyük fel, hogy a szakszervezet vezetősége egy idő múlva sztrájkot provokál, milyen jogcím alapján lehet már most a szakszervezet ellen fordulni?! A szakszervezet nem lehet felelős sem vezetőinek, sem tagjainak munkásminőségükben elkövetett törvényellenes cselekményükért, ha pedig felelős, akkor érthetetlen, hogy miért csak egy fajta magatartás miatt. Ha a szakszervezet vezetősége szerződást köt a szakszervezet képviselőjében, akkor a szakszervezet mint jogi személy lehet kötelezve a mai jog szerint, de nem lehetnek a szakszervezet tagjai. Ha a munkások megbízottjai kötnek szerződést, akkor a munkások lehetnek le-

kötelezve, de nem a szakegylet. De erről részletesen lejjebb szólnunk.

II. A kollektív szerződéseknek az a célja, hogy az ipar, kereskedelem, sőt minden magánvállalat és gazdaságban alkalmazottak munkafeltételei egyenlősüljenek, mert a végzett munka egyenlősülésének is meg van ez az irányzata. A munkásszervezetek törekvése az ugyanegy iparágban alkalmazottak munkafeltételeinek azonosulása az egész országban, sőt az egész világon. A munkásszervezetek álláspontja szerint a nem szervezett munkások munkafeltételei sem térhetnek el a szervezett munkásokétól. Az ipartörvény tervezetének 705. §-a világosan csak a kollektív szerződést kötő egylet tagjaira, a 712. § a csatlakozottakra terjeszti ki a kollektív szerződés érvényét, a terv. 589. §-a pedig csak kollektív szerződés kötése céljából összeállított munkáltatók és munkásokra s így a fejlődés eddigi irányát megakasztani iparkodik. Ezzel azonban a kollektív szerződés természetét is megváltoztatja. Emellett a tervezet megfélemedezik arról, hogy nálunk is előállhat az, ami külföldön már meg van, hogy többféle munkásszervezet keletkezik, amelyek mindegyike kollektív szerződést köt, csak hogy mindegyik más feltételek mellett. Nincs tehát kizárva, hogy ugyanegy vállalkozó több szervezettel s így különböző feltételek mellett ne kössön kollektív szerződést. Félő, hogy a gyakorlat ilyen esetben mindig a munkáltatóra nézve előnyösebb álláspontra fog helyezkedni.

Nem szabad ezen kívül szem elől tévesztetni azt sem, hogy a gyárak és kis műhelyek munkaviszonyai ma lényegesen eltérnek, hogy a munkások arra törekednek, hogy a munkafeltételek minden üzemben egyenlők legyenek. Ha a gyárosok szervezete a munkások különböző szervezeteivel eltérő kollektív szerződést köt, akkor a különböző szervezetekhez tartozó munkásokra melyik kollektív szerződés elvei alkalmazandók? Nem szabad megfeledkezni ezen kívül a segédmunkásokról sem, akiknek valamely szakhoz való tartozása sokszor vitás, tehát vitássá válik a kollektív szerződés.

alkalmazásának lehetősége is. E mellett az országra, kerületre, városra terjedő szervezetek mindkét részen nem mindig találkoznak.

III. A törvényhozásnak a kollektív szerződésekbe való beleavatkozása azonban más irányú veszélyt is rejt magában. A kollektív szerződéseknek jogi természete ez idő szerint minden vitán felül állónak még nem tekinthető, sőt még az sincs tisztázva, hogy tiszta magánjogi, vagy közjogi viszonytal állunk-e szemben. A jogtudomány a német birodalmi statisztikai hivatal szerint még csak az előtt a feladattal áll szembe, hogy mindezeket tisztázza.¹ Mert a kollektív szerződés még a társadalmi (social) jog tisztázatlan területén mozog.

A jogi vagyis kikényszeríthető elvek mellett van számos ki nem kényszeríthető, de mégis kényszerítő elv, amelyet a társadalmi tényezők érvényesítenek. Ezek közé tartozik kétségtől a kollektív szerződés érvényét elismerő szabály is. Az ily szabályoktól nem lehet megtagadni a szélesebb természetű közjogi színezetű vagy helyesen társadalmi jellegű, s talán ez az oka annak, hogy magát a kollektív szerződést sokan nem magánjogi, hanem közjogi alakulatlannak tekintik. Ennek az álláspontnak annál több jogosultsága van, mert a szerződés egyéni jellegével a kollektív szerződés összhangba nem hozható.²

Azok közt is, akik a kollektív szerződés magánjogi természetét vitatják több irányt kell megkülönböztetnünk: a) a képviseleti elméletet; b) a szervezeti elméletet; c) a halmazási elméletet.

a) Az első elmélet szerint a kollektív szerződés az illető szervezetek tagjainak képviseletében jön létre, tehát csak a

¹ Braun: Die Tarifverträge u. die deutschen Gewerkschaften: 63. l.

² V. ö. Schall: Das Privatrecht d. Arbeitstarifverträge: 17; Rundstein: Die Tarifverträge u. d. moderne Rechtswissenschaft: 65. l.; Zimmermann: Das Recht d. Tarifverträge (Sociale Praxis XV. 1266. és XVII. 845. l.)

tagokat kötelezi. A tagok többségének akarata dönt, a kisebbség nem érvényesül, jóllehet a sztrájkolók pl. nem tartoznak egy szervezetbe. E szabály nem magán, hanem *közjogi*. Ilyenképpen tehát nem tekinthetjük e szerződést harmadik javára kötött szerződésnek sem, mivel a szerződő felek szándéka az, hogy azonnal kötelező szerződés keletkezzék. S így ugyanez okból a jövőben kötendő szerződésre vonatkozó meg egyezésnek sem lehet tekinteni.

b) A szervezeti elmélet az első bírálatából indul ki s azt mondja, hogy miután a kollektív szerződés nem sok egyes szerződés, hanem egy szerződés, melyben a szervezet szerepel jogosult s kötelezettként a képviseleti elv helytelen.

c) A halmazási elmélet szerint mindkét előzőnek az a hibája, hogy a kollektív szerződést csak bizonyos körre, a tagokra szorítja, holott a kollektív szerződés rendeltetése és célja az, hogy szervezetlen munkásokra is kiterjedjen. Másrészt a munkáltatók az előző elmélet ellen azt érvényesítik, hogy a szervezetből való kilépés ez elmélet szerint felelőtlenséget biztosít. Ez elméletnek a gyakorlatba való átvitele is azonban óriási nehézségekbe ütközik, nemcsak azért, mivel szervezetlen munkáltatókhoz kerülhet szervezett munkás, hanem azért is, mert szervezett munkáltató szervezett munkásai közé szervezetlen kerülhet. Tartozzanak-e maguk mellett a szervezettek ezt tűrni, még akkor is, ha a kollektív szerződés feltételei mellett állott munkába? Ezt a nehézséget nem lehet törvénnyel se elhárítani, csak az egyenlenséget szítja az olyan szabály, mely mint a tervezet 712. §-a azt mondja, hogy a kollektív szerződés kiterjed minden olyan alkalmazottra, aki olyan üzembe lép, hol az azonos munkakörben alkalmazottnak legalább felét kötelezi a kollektív szerződés. Mit jelent ez? Azt, hogy a munkások s munkáltatók ezentul is állandó harcban fognak állani, csak a harc oka s célja lesz más, mint eddig.

IV. A törvényi szabályozásnak egy további veszélye a munkáltatóknak az a törekvése, hogy a kollektív szerződése-

ket a sztrájkok megakadályozására használják fel. Erre való tekintettel a tervezet 552. s következő §§-ai szerint a felek közt felmerülő minden vitát kötelező békéltető eljárással kell elintézni. A békéltető épen úgy, mint a választott bírósági eljárás eddig nem rejtett nagyobb bajt magában. Ha azonban a törvény a választott bíróságnak tagjait vagy csak elnökét is előre megállapítja, vagy pedig a munkáltatók pártján álló közeg kinevezésére bizza, akkor a választott bíróság ítélkezése a munkások ellen fog irányulni.

V. Még jobban szembetűnik a törvényi szabályozás veszélye, ha azokat a körülményeket nézzük, melyekre a törvényhozás figyelmének ki kell terjednie. Ezek: 1. a szerződő felek megállapítása; 2. az ezek képviselőiben eljáró személyek; 3. e személyek jogköre; 4. azoknak a meghatározása, a kikre nézve e szerződések kiterjednek; 5. a szerződés alakszerűségei; 6. tartalma; 7. tartama; 8. a szerződés teljesítésének biztosítékai; 9. megváltoztatásának feltételei; 10. közhirrre tételének módja; 11. megszegésének jogkövetkezményei; 12. a munkarendhez való viszonya; 13. a belőle származó kereseti jogok; 14. megszűnésének módjai; 15. a szervezeteknek felelőssége stb.

E mellett nem hagyható figyelmen kívül, hogy a kollektív szerződés természeténél fogva csak arra vonatkozó kötelezettséget foglal magában, hogy a szerződést kötők arra fognak törekedni, hogy az egyéni szerződést kötők e szerződés feltételeit szem előtt fogják tartani, s hogy minden rendelkezésükre álló eszközzel oda fognak hatni, hogy a szerződés ellen nem tesznek. Sokszor a kollektív szerződés a sztrájk s kizárásra vonatkozó határozatokat is tartalmaz. S annak dacára, hogy szerződés kötésre az általános jogelvek szerint fel nem jogosított felek állanak szemben, mégis nem egyszer intézmények létesítését állapítják meg, mint pl. munkaközvetítő intézetek, választott bíróságok stb.

E szerint tehát kétségtelen, hogy a kollektív szerződés a törvényi szabályozásra egyrészt még nem érett be, más-

részt meddő minden törvényi szabályozás, ha egyuttal nem intézkedik a törvény arra nézve is, hogy minden munkáltató a kollektív szerződést okvetlenül köteles megtartani. Ezt érezte az ipartörvény tervezetének készítője akkor, a mikor a szervezetek által kötött kollektív szerződéseken kívül megtartotta Szerényi József 1908. december 12-én tartott jogászegyleti előadása szerint a kollektív szerződéseknek mai szabályozatlan alakját az 589. s köv. §-ban, melyek szerint a szervezetek közbejötté nélküli kollektív szerződések is érvényes szerződések. De a tervezet ezekre is kiterjeszti a saját szabályait. (l. 706—710., 712--713, 714., 716—718. §§-ait.) Csak az egyesületek által kötött kollektív szerződésekre terjed a terv. 705., 711., 715., 727. §.

VI. A törvényi szabályozásnak ellene szól s nagyban megnehezíti az is, hogy a kollektív szerződés tartalma nem alakult még ki, s így közel fekvő itt is a veszedelem, hogy rosszul szabályozza a törvény, vagy egyáltalán nem szabályozza. Ezt az utóbbi módot kénytelen választani az ipartörvény tervezete is s a kollektív szerződés tartalmáról hallgat.

VII. A munkára s munkásokra vonatkozó törvényeink egy közös bűnben leledznek, abban t. i., hogy oly sok formáságot írnak elő a munkásoknak, mintha mindegyik egy-egy közjegyző volna. Hogy a munkásoktól ez alakszerűségek megtartását követelni lehetetlen, arra a törvényhozó nem gondol. A sok alakszerűség a munkások jogának érvényesítését lehetetlenné teszi¹ Miért kell a sok írás? Miért érvénytelen a szerződés felmondása, ha a kereskedelmi bíróság elnökével s az iparfelügyelővel is nem közölték, mint a tervezet 711. §-a követeli? Mit jelent ez a sok formáság gyakorlatilag? Azt, hogy a munkásegyletek kénytelenek sok drága irodai alkalmazottat tartani. Minderre aztán azt írhatják a munkásellenes lapok, hogy az izgatóknak zsiros hivatal kell.

¹ l. az ipartörvény terv. 706. §-t.

4. A kollektív szerződések tartalma, s tartama.

Abban a mértékben, amelyben a kollektív szerződések általánosabbakká válnak, abban a mértékben bővül a tartalmuk. A míg eleinte csak a munkabérre s munkaidőre, később a munka felügyeletre, a bizalmi férfiakra, a tanonc-tartásra terjedt, ma már a nyugaton a munkarend egész tartalmára s a munkásvédelemre is kiterjed. A nyugati ipari államokban kötött kollektív szerződéseket nézve, azokban a szolgálati viszonyt közvetlenül szabályozó feltételeken kívül a következő körülményekre is vonatkozó rendelkezéseket találhatni: a munkaközvetítés, a gépek elhelyezése, a védelmi berendezések, gyári öltöző s mosdó helyiségek, árnyékszékek, szerszámok, a munkások viszonya egymáshoz, a munkások elbocsátása, továbbképző és általános ismereteket terjesztő előadások, sztrájk, bojkott, kizárás, választott bíróságok stb.

Ami a szerződés pontozatait illeti, épen úgy mint más szerződésben ebben is lehetnek kötelező és fakultatív rendelkezések, minden ez alapon szerződőre kiterjedő és csak egy részre kiterjedő rendelkezések. Megállapítható érvényének tartalma s területi hatálya. Különösen nagy jelentőséget tulajdonítanak a kollektív szerződések tartamának, melynek megállapítását a szerződés leglényegesebb részének tekintik. Azok, akik a kollektív szerződések törvényi szabályozásának szükségességét vitatják nagyobb részt 5 évi időtartamot tartanak megfelelőnek. Arra való tekintettel, hogy a munkások kényszerhelyzetük dacára is állják a kollektív szerződéseket, ezek időtartamának megállapítása rájuk nézve is lényeges. Kétségtelen, hogy a munkásoknak az az érdeke, hogy e szerződések minél rövidebb tartamuak legyenek.

A magyar ipartörvény tervezete nem állapítja meg részletesen a kollektív szerződésnek sem tartalmát, sem időtartamát, csak annyit mond, hogy abban az esetben, ha a felek

a szerződés tartamát meg nem állapították, akkor az három év. Ha azonban az üzleti esélyekben vagy a termelési eljárásban *változás* áll be, akkor a szerződés ellenkező kikötés hiányában *bármikor* felbontható. Kikötés esetében meg harminc napra felmondható. (710. §.) E szerint tehát az üzleti esélyeket, amelyekhez a termelési eljárásban való változás is számítandó, nem a vállalkozó kötelessége viselni, hanem átháríthatja azokat. De akkor miért kapja a vállalkozói nyereséget? A vállalkozás természetéből foly, hogy a viszonyok változása dacára is kell teljesítenie. De eltekintve ettől kétségtelen, hogy a kollektív szerződéseknek az a tendenciája, hogy a megállapított időben minél szélesebb területekre, minél több emberre érvényesüljenek. Mi történjék már most, ha egy az egész ország területére nézve létrejött szerződés hatálya alatt az üzleti esélyek, vagy a termelési eljárás csak egy helyen változik. Kétségtelen, hogy ezt a kérdést nem oldja meg az ipartörvény tervezete, sőt még megnehezíti a megoldást.

5. A szakszervezetek felelőssége.

1. Az osztályállam legelső célja a munkásság elnyomása. E cél megvalósítása érdekében minden eszközt megfelelőnek tart. Miután a munkásság a munkáltatókkal szembeni gyengeségének ellensúlyozására szervezetekbe tömörült, az uralkodó osztály legfőbb törekvése a szervezetek tönkretétele. A külföldön épen úgy meg van ez a törekvés, mint nálunk, csakhogy a külföldi államhatalmak birtokosainak eljárása nem oly kirívóan barbár. A szakszervezeteknek a tömeges munkabeszüntetésekért való felelőssé tétele s kártérítésre kötelezése Angliában merült fel először egy bányász sztrájk alkalmával. Az angol felsőház, mely ez ügyben ítélni volt hivatott, mondotta ki, azóta azonban törvény zárja ki ezt a felelősséget.

Szomoru gúnya a sorsnak, hogy akkor, mikor Angliában törvénnyel szüntetik meg ezt a felelősséget, akkor kerül nyilvánosságra nálunk olyan törvényjavaslat, mely ezt a felelősséget nem csak kimondja, hanem még arra az esetre is kiterjeszti, mikor bármely munkás egymagában sérti meg a kollektív szerződést.

A szakszervezet a jog elvei szerint tagjaitól különböző jogalany. A szakszervezet működését az alapszabályok állapítják meg. Ezekben tagjainak szolgálati szerződéseit megszegésére való rábírás vagy egyleti feladat, vagy nem. Ha az, akkor az egylet megteheti, ha nem az, akkor nem. Ha már most valamelyik egyleti tag mégis teszi, akkor ezt csak saját felelősségére teheti. Felelősség a jognak ma Európa minden részében érvényesülő elvei szerint csak azt terhelheti, aki valamit tesz. De olyan elv, mely felelőssé tenne egy szervezetet, mert ennek tagja harmadikkal szembeni kötelességének eleget nem tett, soha sehol sem érvényesült, még azokkal a szervezetekkel szemben sem, melyek tagjaiktól feltétlen engedelmességet követeltek, t. i. a különféle egyházi rendekkel szemben. Ez elvet a magyar kereskedelmi minisztérium találta fel. *Vége egy magyar találmány!*

Ahhoz, hogy valaki szavatossággal tartozzék, vagy kötelezettséggel legyen terhelhető szükséges, hogy magát erre kötelezze, vagy hogy a károkozás és az ő eljárása közt valamelyes okozati összefüggés legyen. Ez az összefüggés vagy onnan ered, hogy valaki mással szemben magát lekötölte s ennek dacára azt nem teszi, nem adja, nem hagyja abba stb., vagy pedig olyat tesz, amit a törvény tilt. Az ipartörvény tervezet szerint a munkások szakszervezetei azért tartoznak kártérítéssel, mert léteznek. E mellett azonban viszont mégis úgy intézkedik, hogy legyenek.

A jogászok nyelvén beszélve a szervezetek felelőssége csak szerződésből folyó lehet. A törvénytervező ugyanis úgy okoskodhatott, hogy a szervezetek által kötött kollektív szerződésben a szervezet hallgatólag arra kötelezi magát, hogy

a tagjai s a munkások közt kötendő egyéni szolgálati szerződések megtartásáért szavatosságot vállal. Hogy a szervezet ezt nem teszi, nem is teheti, annálkevésbbé, mivel a tervezet szerint a felelősséget a jövőben belépőkért is vállalnia kellene, ami képtelenség, — azzal a tervező nem törődik. De tegyük fel, hogy a szervezet ezt vállalja, van-e módja hozzá, hogy a tagokkal szemben elvállalt köteletségének érvényt is tudjon szerezni?! A munkásszervezet nem egyházi rend, melynek minden tagja földi megélhetése és jövő boldogsága tekintetében a rendtől függ.

A szakszervezetek vezetői igaz, eddig mindig törekedtek arra, hogy a tagok közt fegyelmet tartsanak. Az ez irányú törekvések azonban épen az államhatalom birtokosainak ellenállásán törtek meg. De különben is a fegyelem az összeség határozatainak végrehajtására irányult.

A szakszervezeteknek felelőssége minden tag szerződésszegéseért képtelen elv, mert semmi összefüggés a szakszervezet esetleges eljárása és az egyes munkás szerződésszegése közt, ha csak az nem, hogy a szakszervezet maga dönt abban a kérdésben, hogy ki legyen tagja s így a culpa in eligendo elve alapján volna talán a tervező szerint felelősségre vonható. De hát ez a feltevés csak elvnek jó. Még ha az egyleti közgyűlés határozata utasítaná, vagy rábírní igyekeznék is a szerződésszegésre a munkást, akkor sem lehet az egyletet felelőssé tenni, mert az egyletnek az alapszabályok szerint ily ügyekben úgy sincs joga határozni, tehát az ily felhívás csak mint az egyes tagok külön-külön felhívása vehető figyelembe. Bármely oldalról tekintsük is tehát a kérdést, az ipartörvény tervezetének ez elve semmiképp sem hozható összefüggésbe a polgári törvénykönyv tervezetének 1104. §-ban foglalt azzal az elvével, mely szerint: „s ki mást egy harmadik személy irányában fennálló köteletségének megszegésére szándékosan reábir . . . : a harmadiknak a köteletség megszegéséből eredő kárért az adóssal egyetemleg felel.“ Ez a rendelkezés már a munkások küzdel-

meinek elnyomása érdekében került a tervezetbe. De ez a szabály még nem érvényes s nem is igazságos jogelv. De még ebből a nem helyeselhető elvből sem következik az ipartörvény tervezetének elve.

II. Az uralkodó jogi felfogás az egyes munkásnak a munkáltatóval kötött szerződését a megélhetés kényszere dacára is minden körülmények közt érvényesnek tekinti, annál inkább érvényesnek kell hogy tekintse a munkásszervezetek s munkáltatóknak kollektív szerződését. Ha pedig, gondolja az ipartörvény tervezője, e szerződéseket érvényesnek tekinti, akkor az e szerződésben szereplő szervezeteket azonosíthatja is a munkásokkal, ha pedig azonosíthatja, akkor az egyes munkás szerződésszegése miatt a munkásszervezet felelősségét is kimondhatja. Az uralkodó osztály törvényhozásának, úgy látszik, semini sem lehetetlen, a fő, hogy célját: a munkások egyes munkabeszüntetését s a tömeges munkabeszüntetést megakadályozza.

Ha a jog s józan ész világánál vizsgáljuk azt az elvet, mely szakít az eddigi állásponttal, hogy a károkozó maga felel a kárért s másokat tesz felelőssé, akkor még a szerződés érvénytelenségét sem kell vitatni, hogy a munkásokkal szembeni igazságtalanságot bizonyíthassuk. A kollektív szerződést a szervezetek elnökségei kötik, az egyes munkásoktól nem kaptak ugyan meghatalmazást, de tegyük fel, hogy ez hallgatólag megtörtént. Ha már most a munkások nem teljesítenek, milyen jogelv alapján lehet a képviselőket vagy a szervezeteket felelőssé tenni? Egyedül ez alapon, mert más-kép nem lehet a sztrájkot megakadályozni. Eszerint tehát a törvényhozás ezentul nyíltan elismeri azt az elvet, hogy a cél szentesíti az eszközt.

A kártérítési kötelezettség megállapítása esetén meg kell állapítani azt is, hogy ki jogosult a kártérítés követelésére. Ennek a megállapítása is egyszerű, az t. i., aki a kárt szenvedte, csakhogy az alapon, mert valaki kárt szenvedett, csak attól követelhet kártérítést, aki neki a kárt okozta. Mi-

után itt a jog általános elvei megint nem segítenek, az ipartörvény tervezetének 715. §-a úgy intézkedik, hogy a kárt szenvedett felhatalmazása alapján az egyesület indíthassa a pert. Furfangos szabály, de csak arra való, hogy egyesület-egyesülettel kerüljön szembe. Ezáltal még a két egyesületnek nem keletkezik egymással szemben kártérítési igénye. Mi történjék azonban tovább? Mi történjék, ha az egyesületet a bíróság marasztalja s az egyes munkást nem lehet ennek dacára sem marasztalni. Vagy az egyes munkás mindig perbeli fél lesz? De akkor mire való az egyesület?

Az ipartörvénytervezet az egyesületet önállóan felelőssé teszi az egyes szolgálati szerződés megszegéséért, de nem jogosítja fel ugyane szerződés megszegéséből folyólag e per indítására. Mivel lehet ezt indokolni?! Hogyan lehet az, hogy mint kollektív egész felelős az egyes szolgálati szerződés megtartásáért is, de ugyane minőségben a törvénytervezet szerint csak akkor jogosult, ha az összeséget érdeklő sérelem forog fenn.

Tudjuk, hogy a munkásszervezetek egyetemleges felelősségét a *szerződésszegő* munkással azért mondja ki az ipartörvény tervezetének 715. §-a, mivel az egyes munkástól nincs mit megvenni. Ilyenképen a szervezetek semmit sem fognak kapni, legfeljebb kizárhatják tagjaik sorából, de hát szabad-e a törvényhozónak valakit felelőssé tenni más hibájáért, mikor előre tuja, hogy az, a kit felelőssé tett, a maga igényét a tulajdonképeni kártevővel szemben nem érvényesítheti? A szervezetek felelősségének megállapításánál a tervezet még tovább is megy, mert a szakszervezetbe utólag belépett munkás szerződésszegéséért is a szakszervezetet teszi felelőssé.

Ilyenképen a munkásszervezetek célja egészen átalakul, eddig a munkások érdekeinek védelme, most a munkáltatók kártérítési igényeinek biztosítása lesz a cél. A tagsági díjakat ezentúl a munkáltatók részére, mintegy előzetesen letett kötbért fogják fizetni. Vajjon hol fognak ilyen munkásokat találni?!

Az ipartörvény tervezetének 714. §-a és 715 §-nak 2. bekezdése az elméletben eddig fel nem merült álláspontra helyezkedik, a mikor a kollektív szerződést kötő feleket feljogosítja, hogy az egyik félhez tartozó szerződő társ (kétséggel csak cég vagy egyesület lehet) vagy valamely ahhoz utólag csatlakozó személy szerződésszegése esetén a kártérítésen kívül a szerződéstől elállhat. A visszalépés azonban egyesületi taggal szemben egyáltalán nem, az egyesülettel szemben pedig csak akkor gyakorolható, ha elvállalt vagy őt törvény szerint terhelő kötelezettségének eleget nem tesz. Az egyesület elállási joga megszűnik, ha a jogsértő személy a jogában sértett személynek az egyéni munkaviszonyra alapított követelését, bár késedelmesen teljesítette és a késedelmes teljesítésből származó kárt megtérítette. És az ipartörvény tervezője e rendelkezések dacára azt hiszi, hogy a sztrájkokat elhárította. Pedig e rendelkezéseket a munkások soha sem fogják respektálni. De hogyan is tennék, mikor a szervezetek hol jogi személyekként, tehát a tagoktól független jogalanyokként szerepelnek, hol pedig a tagok mint egyetemleg s önállóan szemben álló felek jelentkeznek.

Miután magyar törvénytervezet, tehát nem hiányozhatik belőle az a rendelkezés, hogy a szerződés szegés esetleg kihágás, ha a kereskedelmi miniszternek úgy tetszik. (727. §)

A munkajog jövője.

I. A modern embert semmi sem érdekli jobban, mint a jövő. A modern munkás előtt sem lehet érdekesebb kérdés, mint az, hogy miképen alakulhat az ő helyzete a jövőben. A fejlődés fővonásait Marx, úgy az emberiség, mint a munkásság sorsa szempontjából megrajzolta ugyan, miután azonban ezt csak a távolabbi jövő szempontjából tette, még mindig fennmarad az a kérdés, hogy mi fog még a kapitalizmus uralma idején, tehát a *nagy összeomlás* előtt történni. Bizonyos, hogy ezt a közelebbi jövőt sem lehet biztosan megállapítani, de kétségtelen, hogy abban a törekvésben, mely arra irányul, hogy a munkásság sorsának lehető fejlődését még a kapitalistikus termelési rendben előre megrajzoljuk, egyedül a történelmi materializmus szolgálhat utmutatóul.¹

A termelésnek s az egész világ gazdaságának az egységesség felé irányuló tendenciája természetsszerűleg magával hozza, hogy a termelés irányítása is megszűnik individualistikus jog lenni s hogy mindinkább az összes érdekeltek s így a munkásság befolyása alá is kerül. A termelésnek egyes szervei a világ minden egyéb termelési szervének hatása alá kerültek. Az a függetlensége a vagyonnak, amely az egyéni tulajdon feltétlenségében nyert kifejezést a gazdasági tényezők

¹ S téved *Gierke* mikor azt mondja, hogy ahhoz, hogy a jövő képét megrajzolhassuk: „ . . . nem tudásra van szükség, hanem bölcseségre, gyakorlati művészetre, prófétai tekintetre . . . ”

hatása alatt szünni kezd. A nemzetközi verseny közös érdekeket teremt a termelők közt, közös érdekeket a fogyasztók közt, de nemzetközien közös érdekeket a munkások s munkáltatók közt is. A munkásoknak sorsuk javítására irányuló törekvéseit minden versenyző termelő s minden versenyző állam gondos figyelemmel kíséri s a legnagyobb erővel nyomja el saját területén azokat a törekvéseket, melyek a munkáltatók hátrányára nagyobb előnyök kivívására irányulnak, mint a milyenek bármely külföldi államban már megvalósultak. Mert a mint *Bismark* 1890 évi február 4-én a munkásügyi kongresszus meghívójában írja: „ . . . a munkások sorsának javítását célzó intézmények nem valósíthatók meg egyetlen állam által, miután akkor képtelenné válnék a többiekkel való versenyre . . . A munkásság már számolt ezzel a körülménnyel s ezért nemzetközi összeköttetéseket létesített.” Ilyen szellemben szólalt a német császár és Berlepsch kereskedelmi miniszter is a kongresszus megnyitásakor.

Kétségtelen tehát, hogy a munkásság nemzetközisége nem valamely ideális kozmopolita elmélet, hanem saját jólátértett érdekében keletkezett. Ez is, mint a bérmunkásság maga a termelési tényezők hatása alatt keletkezett s fejlődött. Tévedés volna azt hinni, hogy a nemzetköziség, vagyis a világ munkásainak solidaritása már befejezett tény s hogy már meg van. Nem, még ez is a jövő zenéje.

Ez a solidaritás lesz majd a jövőben az öntudatos fejlődés legnagyobb tényezője. Mert bár cáfolhatatlan bizonyossággal áll az a tétel, hogy a gazdasági fejlődés a társadalmi fejlődésnek főtényezője s hogy e tényező nélkülünk, sőt ellenünk is hat, mégis bizonyos, hogy a fejlődés irányának ismerete esetében nem kell az intézmények kialakulását minden irányban kémlelni, hanem azt előre tudhatjuk s ha előre tudjuk, akkor elő is segíthetjük.

II. Annak a megállapítására, hogy a munkajog mily irányban fog fejlődni épen úgy, mint a társadalmi fejlődés

irányának megállapítása csak úgy történhetik, ha megállapítjuk azt, hogy mily irányban haladt a fejlődés a multban.

a) A termelő munka legelső teljesítői a rabszolgák. Ezek a gazda ingó dolgai s barmaival egyenlő elbánásban részesültek. Létük és sorsuk a gazda kezében volt. Ezek helyébe lép a colonus a mezőgazdaságban, a jobbágy ősalakja. Ez a földhöz van kötve. A földdel együtt adják-veszik. Az iparban libertinus-szá, felszabadítottá lesz a rabszolga, aki régi gazdájának dolgozik s így még hozzá van kötve.

b) A földköz kötött jobbágy s az ipari munkás kötöttsége is átalakul. A jobbágy nem egy bizonyos földhöz, hanem általában a földhöz kötődik. Az ipari munkás nem a munkáltatóhoz, hanem a céhhez, a munkáltatókhoz. A jobbágy elmehet ugyan arról a földről, a melyen született, de csak ha igazolja, hogy van olyan földesur, aki ad neki földet. A legény elmehet annak bizonyítása nélkül is hogy más mester alkalmazza, de dolgoznia kell, hogy a városból el ne távolítsák. Különösen a jobbágy sorsa érdekes, mert az eredetileg csak a tulajdonosa hatalmi körében álló jobbágy sorsára befolyást gyakorolt a szomszéd, majd mind többen az idegenek közül s végül az egész nemzet.

c) Mellőzve a gazdasági tényezőket, kétségkívül megállapítható tehát a földmives munkások viszonyának jogi szabályozásában a következő fejlődés: 1. a rabszolga személyhez kötött, 2. a colonus bizonyos földhöz, 3. a jobbágy általában a földhöz. Az ipari munkás viszonyának fejlődésében: 1. rabszolga, 2. felszabadított, 3. mesterlegény, aki a céh-hez kötött. A további fejlődési fokozat mindkettőre nézve a felszabadulás e jogi kötöttségek alól.

d) Eszerint a munkás jogviszonyaira mind szélesebb körű érdekelttség gyakorolt hatást: a saját gazdája, sok gazda, az állam s ma már az egész emberiség. Ennek oka kétségkívül az, hogy a termelés maga az egyénitől a nemzetközi termelésig fejlődött.

III. A munkásnak a munkáltatóhoz való viszonyát vizs-

gálva kétségtelen, hogy ennek alapjellege az alávetettség. A rabszolga parancs, a bér munkás utasítás szerint tartozik eljáráni. A mai munkás helyzete a munkáltatóval szemben alig jobb, mint a rabszolgáé. A munkások ugyan számos kedvezményt vívtak ki, azonban nem a munkaviszony, hanem a politika terén. Már a nyugaton mindenütt kivívták politikai jogaikat, azonban a munkaviszony tekintetében lényeges javításokat nem mutathatnak fel ennek dacára sem.

Az a kérdés, hogy ebben az irányban nem remélhetnek-e azonban lényeges javulást? A múlt fejlődési iránya erre a kérdésre is megadja a feleletet. A köz- és magánalkalmazottak alkalmazási viszonyai lényeges eltérést mutatnak ma is mutattak a múltban. A magánalkalmazottakról, akik nem voltak munkások, nem sok mondanivalónk lehet, azonban a köztisztviselők alkalmazási viszonyáról annál fontosabb észrevételek tehetők.

A naturálgazdaság korában a király a maga alkalmazottjainak fizetés helyett egy-egy ingatlant adott, amelynek jövedelme pótolta a fizetést. Ez a fizetési mód az illetőnek több szabadságot biztosított, mintha havonként pénzt kapott volna, mert az ingatlan birtokában volt s azt elvenni bajosabb lett volna, mint nem fizetni. Ez a körülmény s az, hogy korán érvényesült a birtokosok közös érdeke, t. i. a királyi hatalom korlátozása, mely azonban kevésbé érvényesült megint akkor, mikor a pénzgazdaság kialakulásával a központi hatalom függőbbé tette az állam alkalmazottait. A pénzszükséglet révén azonban megszorítható volt a központi hatalom. Így fejlődött a köztisztviselők nagyobb szabadsága a központi hatalommal szemben, mely eredetileg a munkáltató szerepét játszta. A jogok törvényi biztosítása, a *pragmatika* ma még teljesen elválasztja ezeket a magánalkalmazottaktól.

A köztisztviselők függetlenebb helyzete röviden akként fejlődött, amit alkotmányosságnak neveznek a közjogban. Bizonyos, hogy az alkotmányosság elve a magánalkalmazási

viszonyokban is kezd tért hódítani. A munkáltató kénytelen a munkásoknak befolyást engedni, szervezeteik eljárását tűrni, egyszerűen mindinkább azzá lenni, amit alkotmányos monarchiának nevezünk. Az üzemekben a munkáltató akarata helyébe az összesség akarata lép, illetve fog lépni. Az együttes fellépés, mely a közös érdek felismerése alapján jó létre, már ma is sokszor, de csak pillanatnyilag olyan színben jelenik meg, mintha a munkásság már egyenlő hatalmas volna a munkáltatókkal, ez azonban csak átmeneti állapot, melyet a lelkesedés pillanatnyi ereje hoz létre.

Az alkotmányosságnak az üzemekbe való bevitele annál nagyobb jelentőségű, mivel a munkaviszonynak a mai ember szempontjából legtűrhetlenebb következménye, az alávetettség nagyban enyhül, mivel az egyes nem egyesnek, hanem az összességnek lesz alávetve, úgy mint ahogy ma a közisztviselő.

Az abszolút, az egész állam területét saját tulajdonaként tekintő államfőknek érthetetlen, lehetetlen, sőt elképzelhetetlen lett volna az alattvalóknak saját sorsuk feletti határozási joga. Ép úgy sokaknak még elképzelhetetlen az, hogy a munkások határozzanak valamely üzemben. De már mind több s több kérdésben érvényesül e jog s végül teljesen érvényesül. Vajjon nem fogja-e ez a teljes érvényesülés a termelés külső rendjének teljes átalakulását is jelenteni, az nem tartozik most ránk. De akkor bekövetkezik az, a mit *Menger* mond, hogy az alkalmazási viszonyra, sőt a legtöbb mai magánjogi viszonyra vonatkozó szabály a közigazgatási jogba fog átterelődni. Addig a magánjog szabályozza. A magánjogi szabályok mellé helyezett betegség, baleset, rokkantság, aggság és egyéb kérdésekre vonatkozó közigazgatási jellegű szabályok bármily bősége sem fogja azonban megszüntetni a munkás alávetettségét, személyi lekötöttségét s ezért a munkásság figyelme csakhamar erre a pontra fog terelődni.

IV. A fejlődésnek jövő iránya ezek szerint adva van a mult fejlődési irányának megállapításával. A magánalkalma-

zottak is úgy, mint a köztisztviselők, mind kisebb függésbe jutnak az egyestől s egy mind szélesebb körű szervezettől függnék, melynek maguk is tagjai. Az üzemben való leköötöttség ilyen képen nem egyéni tetszéstől, hanem egyedül az üzemi szükségességtől fog függni. E fejlődést, úgy mint az állami kormányzat alkotmányosságát, az *ellenállási* joggal vívták ki. A középkor *ius resistendi*-je, ma a *sztrájkjog*. Ennek jelentősége azonban nemcsak hogy nem szűnt meg, hanem ellenkezőleg — még csak most jut teljes jelentőségre.

A termelést ma még sok külön álló apró kényur intézi, a kiknek feltétlenül engedelmességni köteles alattvalói a munkások. Az egyes üzemek önálló s független birodalmak, melyek az igazságszolgáltatást saját maguk végzik s melyekben a legnagyobb büntetés a *száműzés*. Volt idő, mikor az államok legnagyobb büntetése szintén ez volt. Ma már meg kell tartani minden polgárt s valószínű, hogy az üzemekből való száműzés is meg fog szűnni. A munkásságnak saját érdekében törekednie is kell, hogy ez bekövetkezzék. Kétségtelen azonban, hogy e törekvése csak az esetben lehet eredményes, ha a termelésre, ennek irányítására a munkásságnak is lesz befolyása.

A termelés irányításában még nem nyer kifejezést az a körülmény, hogy a termelés az összesség érdekében történik. A termelés tehát sem a szükséglet kielégítését, sem a termelők megélhetését nem biztosítja. A munkához való jog ma még üres frázis, mert az egyes munkás elbocsátása a munkáltató feltétlen joga. A fejlődés még a kapitalistikus termelési rendben tehát okvetlenül egészen a munkásoknak az alkalmazottak megválasztása s elbocsátásába való beleszólásig fog még bővülni.

A tőkés termelési rendben lehetséges fejlődés legmagasabb foka kétségkívül az, amikor a tőke és munka jogi helyzete egyenlőssé válik. Mihelyt a munka befolyása tulsúlyba jut a jogban, ez azt jelenti, hogy a termelés gazdasági folyamatá-

ban erősebbé lett mint a tőke s így azt is fogja jelenteni, hogy a tőkés termelési rend már megszűnt.

Röviden áttekintve már most a fejlődési folyamatot, az kétségtől abban foglalható össze, hogy a termelés általános társadalmi szükségessége a jogrendben is mindinkább érvényesül s így a termelés tényezői is mindinkább szélesebb körtől kerülnek függésbe, míg végül általában az egész világtól függnék, a munkások pedig e révén saját munka alatti viszonyukban csak maguktól fognak függni, ami a jogrendben az önrendelkezési jogosultságban fog kifejezést találni.

TARTALOM-JEGYZÉK.

	Lap.
<i>A munka alárendeltsége</i>	1
<i>A munka kötöttsége a múltban.</i>	
1. A munkajog általában	12
2. A római munkajog	14
3. A középkor munkajoga	18
4. A szolgálati viszony fejlődésének áttekintése	27
<i>A miről mindenki megfélekedzik.</i>	
1. A munkások függése általában	29
2. A munkásság gazdasági függése	30
3. A munkásság sorsa	32
4. A munkások sorsának törvényszerűsége	38
<i>A munkások lekötésének módja.</i>	
1. A szolgálati szerződés	42
2. A szolgálati szerződés célja	43
3. A szolgálati szerződés általános hibái	46
4. A szolgálati szerződés megkötése s érvénye	53
5. Mi a kérdés lényege	57
6. A munkások kényszerhelyzetének következményei	58
7. A törvény s a szerződés szabadsága	66
8. A munkakönyv	68
9. A munkajog formalismusa	70
10. A viszonyok jelentősége	72
<i>A bér.</i>	
1. A berről általában	76
2. A bérfizetés	78
3. A bér védelme	82

A szolgálati szerződés megszűnése.

1. A szolgálati viszony megszűnése	85
2. A felmondás	86
3. A felmondás nélküli megszűnés	89

A munkajog átalakulása.

1. A jogosság fogalmának változása	114
2. A szolgálati szerződés s a többségi elv	120
3. A munkások mint egymás képviselői	124
4. Az alkotmányosság a munkaviszonyokban	126

A kollektív szerződés.

1. A kollektív szerződések elterjedése	129
2. A kollektív szerződés fogalma s jogereje	133
3. A kollektív szerződés szabályozásának veszélye	141
4. A kollektív szerződések tartalma s tartalma	149
5. A szakszervezetek felelőssége	150

<i>A munkajog jövője</i>	156
------------------------------------	-----